

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

X แทน สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

X1 แทน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

X2 แทน ความเชี่ยวชาญในงาน

X3 แทน การมีคุณธรรมจริยธรรม

X4 แทน มีจิตบริการ

X5 แทน การทำงานเป็นทีม

Y แทน ประสิทธิภาพการทำงาน

Y1 แทน การบรรลุเป้าหมาย

Y2 แทน การจัดสรรทรัพยากร

Y3 แทน กระบวนการปฏิบัติงาน

Y4 แทน ลักษณะการให้บริการ

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน และร้อยละ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความเชี่ยวชาญในงาน การมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตบริการ และการทำงานเป็นทีม โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน และลักษณะการให้บริการ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน และร้อยละ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	131	33.00
หญิง	269	67.00
รวม	400	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 30 ปี	139	34.60
31 – 40 ปี	186	46.50
41 – 50 ปี	75	18.90
51 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	199	49.50
ปริญญาโท	181	45.50
ปริญญาเอก	20	5.00
รวม	400	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-
10,001 – 20,000 บาท	300	75.00
20,001 – 30,000 บาท	92	23.00
มากกว่า 30,001 บาท	8	2.00
รวม	400	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 – 5 ปี	190	47.50
6 – 10 ปี	123	30.75
11 – 15 ปี	46	11.50
16 – 20 ปี	41	10.25
มากกว่า 21 ปี	-	-
รวม	400	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00

อายุส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา คือ อายุ 20-30 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.60 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.50 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และปริญญาเอก จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.00 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา 6 -10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 41 คน ร้อยละ 11.50 และประสบการณ์ 16-20 คน จำนวน 10.25 คน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความเชี่ยวชาญในงาน การมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตบริการ และการทำงานเป็นทีม โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม

สมรรถนะของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.67	มาก
2. ความเชี่ยวชาญในงาน	4.08	0.68	มาก
3. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.43	0.65	มากที่สุด
4. มีจิตบริการ	4.25	0.64	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.15	0.64	มาก
โดยรวม	4.18	0.66	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านและระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.43$) มีจิตบริการ ($\bar{X} = 4.25$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.15$) ความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 4.08$) และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.57	มาก
2. มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.67	มาก
3. มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	4.04	0.69	มาก
4. มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มทักษะในงาน	3.85	0.67	มาก
5. มีการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการการทำงาน	3.84	0.79	มาก
โดยรวม	3.97	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09$) มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.07$) มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.01$) มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มทักษะในงาน ($\bar{X} = 4.01$) และมีการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเชี่ยวชาญในงาน

ความเชี่ยวชาญในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน	4.14	0.60	มาก
2. มีเทคนิคความรู้ใหม่ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	4.01	0.76	มาก
3. มีการบูรณาการความรู้ในการทำงาน	4.10	0.72	มาก
4. มีการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.08	0.62	มาก
5. มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.08	0.74	มาก
รวม	4.08	0.68	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะ ด้านความเชี่ยวชาญในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 4.14$) มีการบูรณาการความรู้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) มีการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.08$) มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) และมีเทคนิคความรู้ใหม่ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

การมีคุณธรรมจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน	4.31	0.65	มากที่สุด
2. มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	4.48	0.62	มากที่สุด
3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรมถูกต้องตามระเบียบ	4.49	0.64	มากที่สุด
4. มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	4.45	0.72	มากที่สุด
5. การรักษาชื่อเสียงของตนเองและขององค์กร	4.45	0.63	มากที่สุด
รวม	4.43	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม ถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.49$) มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$) การรักษาชื่อเสียงของตนเองและขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$) มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$) และมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ด้านมีจิตบริการ

มีจิตบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรและสุภาพ	4.29	0.64	มากที่สุด
2. มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.37	0.68	มากที่สุด
3. มีความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.24	0.70	มากที่สุด
4. มีเทคนิคการสร้างความประทับใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.76	มาก
5. ผู้รับบริการได้ประโยชน์อย่างแท้จริงในการบริการ	4.24	0.72	มากที่สุด
รวม	4.25	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะด้านมีจิตบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อและอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$) มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรและสุภาพ ($\bar{X} = 4.29$) มีความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.24$) ผู้รับบริการได้ประโยชน์อย่างแท้จริงในการบริการ ($\bar{X} = 4.24$) และมีเทคนิคการสร้างความประทับใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในองค์กร	4.24	0.61	มากที่สุด
2. มีวัตถุประสงค์ของทีมงานที่ชัดเจน	4.15	0.64	มาก
3. มีการส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.21	0.67	มากที่สุด
4. มีการประเมินผลการทำงานเป็นทีมและนำกลับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.05	0.66	มาก
5. มีการประยุกต์ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.11	0.66	มาก
รวม	4.15	0.64	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 4.24$) มีการส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$) มีวัตถุประสงค์ของทีมงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.15$) มีการประยุกต์ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

($\bar{X} = 4.11$) และมีการประเมินผลการทำงานเป็นทีมและนำกลับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย การบรรจุเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน และลักษณะการให้บริการ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. การบรรจุเป้าหมาย	4.09	0.68	มาก
2. การจัดสรรทรัพยากร	4.06	0.66	มาก
3. กระบวนการปฏิบัติงาน	4.11	0.66	มาก
4. ลักษณะการให้บริการ	4.13	0.67	มาก
รวม	4.09	0.67	มาก

ตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะการให้บริการ ($\bar{X} = 4.13$) กระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$) การบรรจุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.09$) และการจัดสรรทรัพยากร ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการบรรจุเป้าหมาย

การบรรจุเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.07	0.70	มาก
2. เป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร	4.21	0.61	มากที่สุด
3. มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมาย	4.12	0.66	มาก
4. มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.06	0.80	มาก
5. มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	4.02	0.66	มาก
รวม	4.09	0.68	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรจุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$) มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.12$) มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.06$) และมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการจัดสรรทรัพยากร

การจัดสรรทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. มีนโยบายการประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.10	0.76	มาก
2. มีการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.01	0.73	มาก
3. บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.22	0.56	มากที่สุด
4. มีการกระจายทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการปฏิบัติงาน	4.00	0.61	มาก
5. มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับ ขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.66	มาก
รวม	4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดสรรทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.22$) มีนโยบายการประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.01$) มีการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.01$) และมีการกระจายทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

กระบวนการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. มีการทำงานอย่างเป็นระบบและผลงานที่ออกมา ถูกต้องเรียบร้อยและทันต่อเวลา	4.18	0.57	มาก
2. ผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปตามมาตรฐานและ เป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	4.11	0.62	มาก
3. ในการปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้ ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.16	0.62	มาก
4. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อย่างเต็มความสามารถ	4.08	0.76	มาก
5. มีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน	4.03	0.76	มาก
รวม	4.11	0.66	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและผลงานที่ออกมาถูกต้องเรียบร้อยและทันต่อเวลา ($\bar{X} = 4.18$) ในการปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) ผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.11$) งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.08$) และมีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำเพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านลักษณะการให้บริการ

ลักษณะการให้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี	4.21	0.67	มากที่สุด
2. มีการบริการที่เท่าเทียมกัน/ไม่มีระบบเส้นสาย	4.14	0.70	มาก
3. มีช่องทางการบริการที่เพียงพอต่อความต้องการของ ทุกฝ่าย	4.13	0.71	มาก
4. สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.19	0.60	มาก
5. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการที่ ทันสมัยเสมอ	4.02	0.68	มาก
รวม	4.13	0.67	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีประสิทธิภาพการทำงานด้านลักษณะการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.21$) สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) มีการบริการที่เท่าเทียมกัน/ไม่มีระบบเส้นสาย ($\bar{X} = 4.14$) มีช่องทางการบริการที่เพียงพอต่อความต้องการของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.13$) และ มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการที่ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (r_{xy}) ซึ่งนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน และรายคู่ รายละเอียด ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม

X	X	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X	1	.785*	.868*	.801*	.844*	.843*	.752*	.751*	.748*	.708*	.792*
X1		1	.692*	.385*	.524*	.682*	.699*	.674*	.634*	.569*	.690*
X2			1	.613*	.587*	.705*	.650*	.662*	.741*	.578*	.704*
X3				1	.768*	.531*	.459*	.511*	.548*	.489*	.537*
X4					1	.590*	.547*	.550*	.478*	.552*	.569*
X5						1	.778*	.729*	.710*	.753*	.795*
Y1							1	.859*	.844*	.804*	.939*
Y2								1	.842*	.832*	.946*
Y3									1	.800*	.933*
Y4										1	.920*
Y											1

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่าสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (Y) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.792^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง 5 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X5) การบรรลุเป้าหมาย (Y1) ($r_{xy} = 0.778^*$) การทำงานเป็นทีม (X5) ลักษณะการให้บริการ (Y4) ($r_{xy} = 0.753^*$) ความเชี่ยวชาญในงาน (X2) กระบวนการปฏิบัติงาน (Y3) ($r_{xy} = 0.741^*$) การทำงานเป็นทีม (X5) การจัดสรรทรัพยากร (Y2) ($r_{xy} = 0.729^*$) และ การทำงานเป็นทีม (X5) กระบวนการปฏิบัติงาน (Y3) ($r_{xy} = 0.710^*$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y1)

สมรรถนะของบุคลากร	การบรรลุเป้าหมาย (Y1)	
	r	ระดับความสัมพันธ์
สมรรถนะของบุคลากร (X)	.752*	ค่อนข้างสูง
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X1)	.699*	ค่อนข้างสูง
ความเชี่ยวชาญในงาน (X2)	.650*	ค่อนข้างสูง
การมีคุณธรรมจริยธรรม (X3)	.459*	ปานกลาง
มีจิตบริการ (X4)	.547*	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม (X5)	.778*	ค่อนข้างสูง

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่าสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย (Y1) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.752^*$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 3 คู่ และระดับปานกลาง 2 คู่ เรียงลำดับตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม (X5) ($r_{xy} = 0.778^*$) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X1) ($r_{xy} = 0.699^*$) ความเชี่ยวชาญในงาน (X2) ($r_{xy} = 0.650^*$) มีจิตบริการ (X4) ($r_{xy} = 0.547^*$) และการมีคุณธรรมจริยธรรม (X3) ($r_{xy} = 0.459^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการจัดสรรทรัพยากร (Y2)

สมรรถนะของบุคลากร	การจัดสรรทรัพยากร (Y2)	
	r	ระดับความสัมพันธ์
สมรรถนะของบุคลากร (X)	.751*	ค่อนข้างสูง
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X1)	.674*	ค่อนข้างสูง
ความเชี่ยวชาญในงาน (X2)	.662*	ค่อนข้างสูง
การมีคุณธรรมจริยธรรม (X3)	.511*	ปานกลาง
มีจิตบริการ (X4)	.550*	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม (X5)	.729*	ค่อนข้างสูง

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่าสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานด้านการจัดสรรทรัพยากร (Y2) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.751^*$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 3 คู่และระดับปานกลาง 2 คู่ เรียงลำดับตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม (X5) ($r_{xy} = 0.729^*$) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X1) ($r_{xy} = 0.674^*$) ความเชี่ยวชาญในงาน (X2) ($r_{xy} = 0.662^*$) มีจิตบริการ (X4) ($r_{xy} = 0.550^*$) และ การมีคุณธรรมจริยธรรม (X3) ($r_{xy} = 0.511^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Y3)

สมรรถนะของบุคลากร	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Y3)	
	r	ระดับความสัมพันธ์
สมรรถนะของบุคลากร (X)	.748*	ค่อนข้างสูง
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X1)	.634*	ค่อนข้างสูง
ความเชี่ยวชาญในงาน (X2)	.741*	ค่อนข้างสูง
การมีคุณธรรมจริยธรรม (X3)	.548*	ปานกลาง
มีจิตบริการ (X4)	.478*	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม (X5)	.710*	ค่อนข้างสูง

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่าสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Y3) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.748^*$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 3 คู่และระดับปานกลาง 2 คู่ เรียงลำดับตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเชี่ยวชาญในงาน (X2) ($r_{xy} = 0.741^*$) การทำงานเป็นทีม (X5) ($r_{xy} = 0.710^*$) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (X1) ($r_{xy} = 0.634^*$) การมีคุณธรรมจริยธรรม (X3) ($r_{xy} = 0.548^*$) และมีจิตบริการ (X4) ($r_{xy} = 0.478^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05