

# การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Personnel Development in the Perception of Mahasarakham University's Personnel

ปวีณา รินไธสง<sup>1</sup>

Paweena Rinthaisong<sup>1</sup>

Received: 9 February 2018 ; Revised: 20 August 2018 ; Accepted: 13 March 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 802 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 125 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 291 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 331 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา

<sup>1</sup> บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
E-mail Address: peerage\_rin@hotmail.com

<sup>1</sup> Personnel, Division of Human Resources, Mahasarakham University, Thailand,  
E-mail Address: peerage\_rin@hotmail.com

เวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร เห็นว่า ควรเพิ่มวงเงินเพื่อสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานให้มากพอตามความจำเป็น มีงบประมาณด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพที่จำเป็นจริง

**คำสำคัญ:** การพัฒนาบุคลากร, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## **Abstract**

Mahasarakham University (MSU) is considered as a large organization. Accordingly, it may lead ineffective personnel development (PD). PD focused typically on the big group rather than considering individual development based on their roles and responsibilities. This research aimed to study and compare opinions including suggestions of staffs on PD of MSU. The suggestions and opinion were collected using questionnaires from 820 respondents consisting of 125 university administrators, 291 academic staffs and 331 supporting staffs. These numbers were statistically calculated using proportional stratified random sample method. Statistical analysis was employed using mean, standard deviation, t-test, F-test and one-way analysis of variance (ANOVA). As for the results, it was indicated that 1) university administrators and supporting staffs agreed with PD at moderate level. The academic staffs were satisfied with good level. 2) University administrators with different ages, sexes, academic degrees and affiliated agencies showed significantly different perceptions (.05) in several aspects. Academic staffs with different working periods had a statistically significant difference (.05) in every aspect. In contrast with supporting staffs, their opinions were statistically significant different (.05) in all aspects when ages, sexes, academic degrees, working period, and affiliated agencies were different. 3) Suggestions on PD of university administrators were

1) budget should be allocated more on academic, training and field visit as necessary. It includes adequate and appropriate promotion and support to academic paper presentations in international conference with terms and conditions beneficial to the university.

**Keywords:** Personnel development, Mahasarakham University

## บทนำ

ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทุกประเภทขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ไม่ใช่เงิน ไม่ใช่เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ คนซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยรวมขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ แม้ในภาวะของการดำเนินงานตามปกติขององค์กร การพัฒนาคนถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่ออยู่ในภาวะของการปรับเปลี่ยนการพัฒนาคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยมหาสารคามซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของ

การเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน และมีแนวคิด แนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปมากมายที่บุคลากรจำเป็นต้องรับทราบ เรียนรู้ เข้าใจ และปรับทัศนคติ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ในทุกองค์กรหน่วยงานและขอขยาย ภาระหน้าที่ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไป (ปิ่นศิริรา จันหลวง. 2553: 1)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีทักษะความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงตอบสนองการพัฒนาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานและได้คุณภาพระดับสากล มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย การสัมมนาวิชาการและศึกษาดูงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการ

ทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559: 1)

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามยังต้องการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้าน แม้ว่าทางกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างก็มีการจัดการฝึกอบรมการประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานลาศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน แต่จะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนมากแม้จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ด้วยมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้การดูแลพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทำได้เป็นกลุ่มใหญ่ ไม่ได้เจาะจงตามหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใน

แต่ละด้านไม่ตรงกับกับเป้าหมายที่วางเอาไว้เมื่อเทียบกับโครงการและประสิทธิภาพที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามตั้งเป้าหมายไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงความสนใจศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร และทราบถึงข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อไป และทราบถึงข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้

บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน

## สมมุติฐาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2559-2563 เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา 8 ด้าน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2559: 1) ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน

3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

6. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

7. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

8. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## วิธีการศึกษา

### ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 2,732 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 802 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 125

คน บุคลากรสายวิชาการ 291 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 331 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 และวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารคณะ/หน่วยงาน ในสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบพร้อมทั้งนัดหมาย เวลาเก็บแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ Independent (t-test) และ F-test (One-Way ANOVA)

### สรุปผล

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดตามตาราง 1 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการ

ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้าน การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือ ปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างาน ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัย มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรสาย

สนับสนุนอย่างเป็นระบบและเชิง ประจักษ์ ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริม และสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผล งานทางวิชาการและเสนอผลงาน ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำได้รับรางวัลผลงานทาง วิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและ นานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบ และกลไกการบริหารและพัฒนา งานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่ เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ ประจำได้รับรางวัลผลงานทาง วิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากร มีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความ ภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากร อย่างชัดเจน และด้านการกำกับ ติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/ หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตาม ให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอ



ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายละเอียดตามตาราง 2 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหาร

และพัฒนางานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3. บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดตามตาราง 3 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างเหมาะสมและพอเพียงด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ บุคลากรมีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาเผยแพร่

และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นคือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**ตาราง 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.38	0.65	ปานกลาง
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน	3.27	0.81	ปานกลาง
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.59	0.73	มาก
4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.18	0.73	ปานกลาง

## ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.60	0.74	มาก
6. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ	3.37	0.72	ปานกลาง
7. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.52	0.70	มาก
8. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.53	0.79	มาก
โดยรวม	3.44	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{X}=3.60$ ) ด้านการส่งเสริม

และสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.59$ ) ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ( $\bar{X}=3.53$ ) และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ( $\bar{X}=3.52$ )

**ตาราง 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.56	0.63	มาก
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.57	0.63	มาก
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.68	0.64	มาก
4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ	3.48	0.69	ปานกลาง
5. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.68	0.58	มาก
6. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.70	0.67	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ( $\bar{X}=3.70$ ) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง

ทางวิชาการ ( $\bar{X}=3.68$ ) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ( $\bar{X}=3.68$ ) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.57$ ) และด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.56$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ ( $\bar{X}=3.48$ )

**ตาราง 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.44	0.78	ปานกลาง
2.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน	3.57	0.79	มาก
3.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.34	0.74	ปานกลาง
4.ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.58	0.68	มาก
5.ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.53	0.73	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ( $\bar{X}=3.58$ ) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ( $\bar{X}=3.57$ ) และ ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=3.53$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.34$ )

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุม

วิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัย

กำหนดแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน 5. บุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน

6. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มวงเงินเพื่อสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานให้มากพอตามความจำเป็น ควรมีงบประมาณด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพที่จำเป็นจริง โดยตั้งเงื่อนไขการรับทุนที่ให้ประโยชน์แก่ มมส เพิ่มจำนวนทุน(จำนวนเงินทุน) ให้ครอบคลุมในทุกประเด็น เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียน ค่าให้ครอบคลุมในการเดินทางไปนำเสนอผลงานวิจัยในครั้งนั้นๆ และมหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารและหัวหน้างานโดยจัดภายในมหาวิทยาลัยหรือจัดส่งเข้าอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์หรือแม้กระทั่งข้อกฎหมายต่างๆ สำหรับองค์กร บุคลากรสายวิชาการมีข้อเสนอแนะคือ งบประมาณไม่เพียงพอ อยากรให้มหาวิทยาลัยเพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้เหมาะสมกับสภาพ

เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป สนับสนุนในเรื่องของทุนหรือค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการเพิ่มมากขึ้น ควร มีระบบการติดตามและลงโทษอย่างจริงจัง หากถึงกำหนดเวลาแล้วไม่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ควรนำมาประกอบการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและบุคลากรสายสนับสนุนมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการส่งเสริมการจัดอบรม ศึกษาดูงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานและภาระงานที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องหรืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการจัด KM เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ร่วมกัน

## อภิปรายผล

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพยายามผลักดันให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปี ถ้าไม่ทำตามแนวทางนี้ อาจส่งผลให้ตก

เกณฑ์การประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารและพัฒนาอาจารย์ เกี่ยวกับระบบการบริหารอาจารย์ ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 คุณภาพอาจารย์ เกี่ยวกับร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ จำนวนบทความของอาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอกที่ได้รับการอ้างอิง ในฐานะข้อมูล TCI และ Scopus ต่อจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ผลที่เกิดกับอาจารย์ เกี่ยวกับอัตราการคงอยู่ของอาจารย์ และในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ จะมีผลต่อชื่อเสียง คุณภาพ ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเข้าศึกษาที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นอกจากนี้ยังได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรตามสาระสำคัญของยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมุ่งมั่นพัฒนา



ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์

ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อยกระดับตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น รวมทั้งพัฒนางานวิชาการด้านอื่น ๆ มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยได้ออกประกาศ มมส เรื่อง การให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2551 มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการผ่านการอบรมสัมมนา เช่น โครงการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพหนังสือ ตำราและเอกสารประกอบการสอน โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โครงการปมเพาะนักวิจัย โครงการสนับสนุนให้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก มีการกำกับ

ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์แนวโน้มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี มีการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานให้อาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น ตรวจสอบอายุงานของอาจารย์ในการครบกำหนดยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การประชุมกำกับติดตาม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาแบบมุ่งเป้า เป็นต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดุษฎีหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรมดุษฎีหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์

ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนอย่างเป็นระบบและเชิงประจักษ์ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรือผลงาน

สร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจนและด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร โดยถูกกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินต่างๆ เพราะถ้าบุคลากรสายวิชาการมีผลงานที่ดีสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัยได้ก็จะส่งผลต่อการช่วยประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของ

มหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในทุกกระดับ ทำให้บุคคลทั่วไปมีความต้องการเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคามเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางในการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยการขับเคลื่อนในระดับมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคณะพัฒนาการสอนและการวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น 2) จัดให้มีทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประจำมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา 4) ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ เสริมสร้าง เจตคติ ความเชื่อมั่น สร้างความตระหนักของคณาจารย์ในคณะต่อการเข้าสู่ตำแหน่งมากขึ้น การขับเคลื่อนระดับคณะ/ภาค

วิชา/สาขาวิชา ประกอบด้วย

- 1) สนับสนุนให้อาจารย์ในภาควิชา/สาขาวิชาสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาควิชา/สาขาวิชา มีอาจารย์อาวุโส/ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การขับเคลื่อนระดับบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เสริมสร้างความสามารถในการเรียบเรียงเอกสารประกอบคำสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือและงานวิจัย
- 2) เสริมสร้างศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการสอน วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม และ
- 3) เสริมสร้างศักยภาพตนเองให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ละด้าน ดังนั้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้ง

ในประเทศและต่างประเทศที่ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุน ทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนา งาน วิจัย หรือ ผลงานสร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3. บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ได้ถูกกำกับติดตามให้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินเหมือนกับบุคลากรสายวิชาการ เนื่องจากเกณฑ์การประกันคุณภาพเกณฑ์การปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีส่วนใหญ่จะเป็นการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน การทำผลงานวิชาการของสายวิชาการเป็นหลัก แต่บุคลากรสายสนับสนุนก็เป็นส่วนสนับสนุนตามนโยบายของผู้บริหารในกลุ่มที่ 2 ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ประสานงานให้กับบุคลากรสายวิชาการ ให้บริการนิสิต ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งในระหว่างการปฏิบัติงานอาจพบเจอประเด็นปัญหา จึงต้องปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสมและ

สอดคล้องข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554 อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความรักและศรัทธาในอาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานเข้ารับการศึกษาตามผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามโครงการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา “หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.)” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดให้กับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความชำนาญ ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามภารกิจหลักที่สำคัญ อาทิ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ มีการกำกับติดตามบุคลากรสาย

สนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการตรวจสอบรายงานของบุคลากรในการครบกำหนดยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น การประชุมกำกับติดตาม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาแบบมุ่งเป้า และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน การให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัย การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนคู่มือและการทำงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนางานและเพื่อใช้ประกอบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตาม

สายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างเหมาะสมและพอเพียง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ บุคลากรมีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาเผยแพร่ และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นคือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงาน และยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุม

วิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันไป อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกันไป ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพศชายเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการจะเป็นแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการมากขึ้นรวมทั้งเป็นการนำผลงานวิชาการเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยอีกด้วย ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร แตกต่างกันไป โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความ

คิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาเอก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณ มีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ต่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และ ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจะส่งผลดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา คุณภาพของอาจารย์และมีงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งมีการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

เพิ่มขึ้นด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ หรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัย

กำหนด แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรให้เข้าร่วมประชุมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านวิชาการจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานวิจัย ส่วนบุคลากรสายวิชาการที่ครบกำหนดการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้วแต่ยังไม่ได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการผู้บริหารก็มีการกำกับติดตามเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน องค์กรประกอบที่ 4 อาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารและพัฒนาอาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 คุณภาพอาจารย์ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ผลที่เกิดกับอาจารย์ และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ตามหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่ 5.4.1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ตัวชี้วัดที่ 5.4.2 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ



2. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปี และ 11-15 ปี มีความคิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการของ

มหาวิทยาลัยมหาสารคามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหาสารคามกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องยื่นขอตำแหน่งวิชาการเมื่อปฏิบัติงานครบตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นการที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานวิจัย ผลงานวิชาการ การนำเสนอผลงานที่เป็นไปตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ และเกณฑ์การประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของประวีณา คาไซ (2559: 45) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนากับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้าน

ตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้เมื่อนำความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับ ความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านคำตอบแทน มาพิจารณาเพื่อหาความสัมพันธ์กัน พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา เกือบทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านคำตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านคำตอบแทน

3. บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วยงานได้รับการ

พัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงาน ให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะต้องได้รับการสนับสนุน การให้ความ

ช่วยเหลือในการเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา ด้านการปฏิบัติงาน การทำผลงานตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัย มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม บุคลากรสายสนับสนุนก็จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมั่นใจและสามารถใช้เป็นแนวทางในการที่พนักงาน จะวางแผนความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งของสายสนับสนุนในอนาคตได้ นอกจากนี้ เส้นทางหรือระดับการเลื่อนตำแหน่งของสายสนับสนุนที่ชัดเจนจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับต่างๆ ได้ดี เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดเป้าหมายและแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากรสายสนับสนุนได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุณิสา บัวประเสริฐ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วน

มากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่แตกต่างจะเป็นด้านการฝึกอบรม เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการจะไม่ค่อยได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนมากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่แตกต่างจะเป็นด้าน การศึกษาดูงานเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการจะมีโอกาสศึกษาดูงานไม่ครบทุกตำแหน่งงาน และบางหน่วยงานก็ไม่ได้สนับสนุนให้บุคลากรที่พัฒนาตนเองสูงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของสุภลักษณ์ ตักดีคำดวง และคณะ (2559: 45) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ต้องการได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงาน เป็นทีมและการยึดมั่นในความ

ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

## ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดสรรงบประมาณและมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยระยะสั้นหลังปริญญาเอก ณ ต่างประเทศอย่างเพียงพอ

3. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจน และจริงจังในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์บุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

4. ในการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการสร้างระบบงานกระบวนการทำงาน และเน้นการ

พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมอบอำนาจให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

5. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

6. ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

7. ควรมีการติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อให้ทราบว่างบประมาณที่จัดสรรไปเพื่อการพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด ลดการสูญเปล่าของงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการขอรับการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

8. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้

เพิ่มขึ้น เพื่อจัดหาสิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกและความต้องการในด้านต่างๆ ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ กระตุ้นให้เป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงานและโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยมหาสารคามและมหาวิทยาลัยทั่วประเทศเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

9. ควรสร้างกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้าให้ชัดเจน และสื่อสารให้คณาจารย์เห็นความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง นอกจากนี้ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์แบบประจำปีให้ครอบคลุมความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการรวมทั้งการทำงานในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการวางแผนการฝึกอบรมระยะยาวตามระดับตำแหน่งงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

10. ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับ

การพัฒนาด้วยกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงานรายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการทำงาน

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ เข็งชาญจงสมชัย คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ และนายนิวัฒน์ พัฒนิบุญย์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดกรอบการวิจัย การพิจารณาตรวจสอบแก้ไข และให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ตลอดจนให้คำปรึกษาการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ให้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยนี้

## เอกสารอ้างอิง

- ประวีณา คาไซ. (2559). ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร  
คาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ  
วิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 10(2): 77-92.
- ปิ่นศิริรา จันทหลวง. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. การศึกษานิพนธ์ บช.ม. เชียงราย:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). *แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2563*. มหาสารคาม:  
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี.
- ศุภลักษณ์ ศักดิ์คำดวง, จตุพร เฟื่องชัย และยุพาศรี ไพรวรรณ. (2559).  
แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับ  
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาร  
คาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1): 67-83.
- สุนิสา บัวประเสริฐ. (2560). การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสาย  
อาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะ  
แพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสาร  
บัณฑิตวิทยาลัย*, 5(3): 341-346.