

# การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

ปวีณา รินธัยสง<sup>1</sup>

Paweenaa 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 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอนุ่งเป็นสัดส่วน 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 ระยะ

<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 ดูงานให้มากพอดตามความจำเป็น มีงบประมาณด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศที่เพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพที่จำเป็นจริง

**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

ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทุกประเภทขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ไม่ใช่เงิน ไม่ใช่เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ คนซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยรวมขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญ แม้ในภาวะของการดำเนินงานตามปกติขององค์กร การพัฒนาคนถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่ออุปกรณ์ในภาวะของการปรับเปลี่ยนการพัฒนาคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยมหาสารคามซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของ

การเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน และมีแนวคิด แนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปมากmany ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับทราบ เรียนรู้ เข้าใจ และปรับทัศนคติ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทุกรายดับ ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตันเองเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ในทุกองค์กร หน่วยงานและขอบข่าย ภาระหน้าที่ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไป (ปันธิรา จันหลง. 2553: 1)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีทักษะความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่สวัสดิ์ทัศน์ที่กำหนดภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงตอบสนองการพัฒนาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานและได้คุณภาพระดับสากล มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย การสัมมนาวิชาการและศึกษาดูงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการ

ทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2559: 1)

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามยังต้องการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้าน แม้ว่าทางกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างก็มีการจัดการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานลากีษาต่อ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน แต่จะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนมากแม้จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ด้วยมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้การดูแลพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทำได้เป็นกกลุ่มใหญ่ ไม่ได้เจาะจงตามหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใน

แต่ละด้านไม่ตรงกับกันเป็นอย่างมาก ที่วางแผนไว้เมื่อเทียบกับโครงการ และประสิทธิภาพที่มหาวิทยาลัย มหาสารคามตั้งเป้าหมายไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้จัดในฐานะที่เป็นบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านงานบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงความ สนใจศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้ง นี้ จะช่วยให้รับทราบระดับความ คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ พัฒนาบุคลากร และทราบถึงข้อ เสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปวางแผน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้ บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ต่อไป และทราบถึงข้อเสนอแนะอัน จะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปวางแผน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหาสารคามให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้

บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและ รายด้าน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน

## สมมุตฐาน

บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแตกต่าง กัน

## 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. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

6. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

7. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

8. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 2,732 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรของท่าโภ ประมาณ แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 802 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 125

คน บุคลากรสายวิชาการ 291 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 331 คน  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**  
เครื่องมือที่ใช้ในการ  
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม  
(Questionnaires) เกี่ยวกับการ  
พัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ตอน  
คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถาม  
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสังกัด  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อ  
เสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร  
ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

นำมาหาค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่า  
สัมประสิทธิ์แอลฟ่า หาค่าสหสัมพันธ์  
แบบเพียร์สัน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง  
ฉบับเท่ากับ .86 และวิเคราะห์ความ  
สอดคล้องระหว่างรายการสอบถาม  
กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้  
เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีค่าความ  
สอดคล้องตั้งแต่ 0.67

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหาร  
คณะ/หน่วยงาน ในสังกัดเพื่อขอ  
ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง  
ตอบพร้อมทั้งนัดหมาย เวลาเก็บ  
แบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถาม  
ด้วยตนเอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบ  
คุณภาพของแบบสอบถาม หากค่า  
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า  
(Alpha Coefficient) หาก  
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson  
Product Moment Correlation  
Coefficient) และวิเคราะห์ความ  
สอดคล้องระหว่างรายการสอบถาม  
กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อย<sup>%</sup>  
และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่  
Independent (t-test) และ F-test  
(One-Way ANOVA)

### สรุปผล

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วย  
เกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากร  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ราย  
ละเอียดตามตาราง 1 โดยด้านที่มีค่า  
เฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการ

ส่งเสริมและสนับสนุนทุกการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการ วิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้าน การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรสาย

สนับสนุนอย่างเป็นระบบและเชิงประจำตัว ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบูรณาการและพัฒนา งานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน และด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอ

## ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

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

และพัฒนางานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่อื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยืนผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

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

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างเหมาะสมและพอเพียง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ บุคลากรมีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาเผยแพร่

และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยึดผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นคือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานและยึดขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### 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 มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม (ต่อ)**

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
5. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	3.60	0.74	มาก
6. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัล ผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ	3.37	0.72	ปานกลาง
7. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความ ภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.52	0.70	มาก
8. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงาน ให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	3.53	0.79	มาก
โดยรวม	<b>3.44</b>	<b>0.61</b>	ปานกลาง

จากตาราง 1 พนบว่า ผู้  
บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี  
การพัฒนาบุคลากรโดยรวม อุปนิ  
ระดับมาก ( $\bar{X}=3.44$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน อุปนิระดับมาก 4 ด้าน  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป  
หาน้อยดังนี้ ด้านการส่งเสริมและ  
สนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรง  
ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้  
ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง  
วิชาการ ( $\bar{X}=3.60$ ) ด้านการส่งเสริม

และสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำ  
เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอ  
ผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศ  
และต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.59$ ) ด้าน  
การกำกับติดตามคณาจารย์ประจำ  
ในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงาน  
เพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง  
วิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด  
( $\bar{X}=3.53$ ) และด้านการส่งเสริมให้  
บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมี  
ความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร  
( $\bar{X}=3.52$ )

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

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.56	0.63	มาก
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วม ประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	3.57	0.63	มาก
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง <sup>†</sup> ทางวิชาการ	3.68	0.64	มาก
4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้ รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและ นานาชาติ	3.48	0.69	ปานกลาง
5. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมี ความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.68	0.58	มาก
6. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงาน ให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	3.70	0.67	มาก
โดยรวม	3.61	0.53	มาก

จากตาราง 2 พบร่วม  
บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วย  
กันว่า การมีการพัฒนาบุคลากร  
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.61$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ใน  
ระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์  
ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผล  
งานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่ง<sup>†</sup>  
ทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัย  
กำหนด ( $\bar{X}=3.70$ ) ด้านการส่งเสริม  
และสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำ  
ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการ  
ให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง<sup>†</sup>

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. ด้านการกำกับดู管ตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอทำหนังสือที่สูงขึ้น	3.53	0.73	มาก
โดยรวม	3.49	0.63	ปานกลาง

จากการสำรวจ 3 พบร่วมกับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ( $\bar{X} = 3.57$ ) และ ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยึดผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.53$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.34$ )

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุม

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

กำหนดแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน 5. บุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน

6. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน ระระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มงบเงินเพื่อสนับสนุนการศึกษาฝึกอบรม ดูงานให้มากพอด้วยความจำเป็น ควรมีงบประมาณด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศที่เพียงพอและเหมาะสมสมกับสภาพที่จำเป็นจริง โดยตั้งเงื่อนไขการรับทุนที่ให้ประโยชน์แก่ มนส เพิ่มจำนวนทุน(จำนวนเงินทุน) ให้ครอบคลุมในทุกประเด็น เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียน คือให้ครอบคลุมในการเดินทางไปนำเสนอผลงานวิจัยในครั้งนั้นๆ และมหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารและหัวหน้างานโดยจัดภายในมหาวิทยาลัยหรือจัดส่งเข้าอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์หรือแม้กระทั้งข้อกฎหมายต่างๆ สำหรับองค์กร บุคลากรสายวิชาการมีข้อเสนอแนะ คือ งบไม่เพียงพอ อย่างให้มหาวิทยาลัยเพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้เหมาะสมสมกับสภาพ

เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป สนับสนุนในเรื่องของทุนหรือค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการเพิ่มมากขึ้น ควรมีระบบการติดตามและลงโทษอย่างจริงจัง หากถึงกำหนดเวลาแล้วไม่ยื่นขอตัวแทนทางวิชาการ ควรนำมาประกอบการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและบุคลากรสายสนับสนุนมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการส่งเสริมการจัดอบรม ศึกษาดูงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานและภาระงานที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องหรืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการจัด KM เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

## อภิปรายผล

- ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปรากฏ เช่นนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพยายามผลักดันให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปี ถ้าไม่ทำตามแนวทางนี้ อาจส่งผลให้ตก

เกณฑ์การประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารและพัฒนาอาจารย์ เกี่ยวกับระบบการบริหารอาจารย์ ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 คุณภาพอาจารย์ เกี่ยวกับร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนบทความของอาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอกที่ได้รับการอ้างอิง ในฐานข้อมูล TCI และ Scopus ต่อจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ผลที่เกิดกับอาจารย์ เกี่ยวกับอัตราการคงอยู่ของอาจารย์ และในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จะมีผลต่อชื่อเสียง คุณภาพ ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเข้าศึกษาที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นอกจากนี้ยังได้ทราบหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรตามสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมุ่งมั่นพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนทุกการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์

ประจำประจำตำแหน่งทางวิชาการโดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ประจำประจำตำแหน่งทางวิชาการโดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อยกระดับตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น รวมทั้งพัฒนางานวิชาการด้านอื่นๆ มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยได้ออกประกาศ มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง การให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2551 มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการผ่านการอบรมสัมมนา เช่น โครงการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพหนังสือ ตำราและเอกสารประกอบการสอน โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โครงการบ่มเพาะนักวิจัย โครงการสนับสนุนให้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก มีการกำกับ

ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์แนวโน้มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี มีการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานให้อาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น ตรวจสอบอาชญากรรมของอาจารย์ในการครอบกำหนดยืนขอตำแหน่งทางวิชาการ การประชุมกำกับติดตาม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาแบบมุ่งเป้า เป็นต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการ วิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์

ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนอย่างเป็นระบบและเชิงประจักษ์ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรือผลงาน

สร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับบุคลากรอย่างชัดเจนและด้านการกำกับดูแลตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับดูแลตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏ เช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติตามเพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร โดยถูกกำหนดติดตามให้ปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินต่างๆ เพราะถ้าบุคลากรสายวิชาการมีผลงานที่ดีสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเอง และมหาวิทยาลัยได้ก็จะส่งผลต่อการช่วยประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของ

มหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในทุกระดับ ทำให้บุคคลทั่วไปมีความต้องการเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคามเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางในการกำกับดูตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยการขับเคลื่อนในระดับมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคณะพัฒนาการสอนและการวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น 2) จัดให้มีทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประจำมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา 4) ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ เสริมสร้าง เจตคติ ความเชื่อมั่น สร้างความตระหนักรู้ของคณาจารย์ในคณะต่อการเข้าสู่ตำแหน่งมากขึ้น การขับเคลื่อนระดับคณะ/ภาค

วิชา/สาขาวิชา ประกอบด้วย

- 1) สนับสนุนให้อาจารย์ในภาควิชา/สาขาวิชาสร้างผลงานทางวิชาการ ที่มีคุณภาพและขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 2) ส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาควิชา/สาขาวิชา มีอาจารย์อาวุโส/ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การขับเคลื่อนระดับบุคคล ประกอบด้วย 1) เสริมสร้างความสามารถในการเรียนเรียงเอกสารประกอบคำสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตัวรวม หนังสือและงานวิจัย
- 2) เสริมสร้างศักยภาพของตนเอง ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการสอน วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม และ 3) เสริมสร้างศักยภาพ ตนเองให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้ง

ในประเทศและต่างประเทศที่ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุน ทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยืนผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3. บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปรากฏ เช่นนี้อาจเป็น เพราะบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ได้ลูกกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามตามเกณฑ์การเมิน เหมือนกับบุคลากรสายวิชาการเนื่องจากเกณฑ์การประกันคุณภาพเกณฑ์การปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีส่วนใหญ่จะเป็นการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน การทำผลงานวิชาการของสายวิชาการเป็นหลัก แต่บุคลากรสายสนับสนุนก็เป็นส่วนสนับสนุนตามนโยบายของผู้บริหารในกลุ่มที่ 2 ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ประสานงานให้กับบุคลากรสายวิชาการ ให้บริการนิสิต ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งในระหว่างการปฏิบัติงานอาจพบเจอประเด็นปัญหา จึงต้องปฏิบัติตามจารยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจารยาบรรณวิชาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสมและ

สอดคล้องข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยจารยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554 อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความรักและศรัทธาในอาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานเข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามโครงการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา “หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.)” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดให้กับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความชำนาญ ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามภารกิจหลักที่สำคัญ อาทิ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การทำงานนำร่องศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ มีการกำกับติดตามบุคลากรสาย

สนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการตรวจสอบอายุงานของบุคลากรในการครบกำหนดด้วยข้อตำแหน่งที่สูงขึ้น การประชุมกำกับติดตาม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาแบบมุ่งเป้า และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน การให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัย การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนคู่มือและการทำงานวิจัยจากการประจำเพื่อพัฒนางานและเพื่อใช้ประกอบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้านดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตาม

สายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างเหมาะสมและพอเพียง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ บุคลากรมีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุม

วิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่ก็ต่างกัน อายุแตกต่าง กันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏ เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บุริหารมหาวิทยาลัย เพศชายเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการจะเป็นแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสาขาวิชามากขึ้นรวมทั้งเป็นการนำผลงานวิชาการเผยแพร่ทั่วไปในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย อีกด้วย ระดับการศึกษาแตกต่าง กันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจราวรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และ ด้านการกำหนดติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏ เช่นนี้อาจเป็น เพราะการที่บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจะส่งผลดีการประกันคุณภาพ การศึกษา คุณภาพของอาจารย์ และมีงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งมีการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

เพิ่มขึ้นด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวม ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้า หน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะตามสายงาน ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือ นำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร สายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความ รู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการ ให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้ รับรางวัลผลงานทางวิชาการ หรือ วิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมี จรรยาบรรณวิชาชีพและมีความ ภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และ ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยึดผล งานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัย

กำหนด แตกต่างกัน ผลการศึกษา ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการ พัฒนาบุคลากรให้เข้าร่วมประชุม เพื่อเพิ่มความรู้ด้านวิชาการจะเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เพิ่ม ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ส่วนบุคลากรสายวิชาการที่ครบ กำหนดการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการแล้วแต่ยังไม่ได้ยื่น ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการผู้ บริหารก็มีการกำกับติดตามเพื่อ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้อง กับกรอบการประเมินคุณภาพการ ศึกษาภายใน องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ ตัวปัргชี้ที่ 4.1 การบริหาร และพัฒนาอาจารย์ ตัวปัргชี้ที่ 4.2 คุณภาพอาจารย์ตัวปัргชี้ที่ 4.3 ผล ที่เกิดกับอาจารย์ และกรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม แผนปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับการ บริหารจัดการมหาวิทยาลัย ตาม หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่ 5.4.1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญา เอก ตัวชี้วัดที่ 5.4.2 ร้อยละของ อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

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

มหาวิทยาลัยมหาสารคามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหาสารคามกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่งวิชาการเมื่อปฏิบัติงานครบตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นการที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับจะต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงานวิจัย ผลงานวิชาการ การนำเสนอผลงานที่เป็นไปตามเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และเกณฑ์การประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของประวีดนา คำไช (2559: 45) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัย ดุสิตธานี ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี พ布ว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้าน

ตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้เมื่อนำความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาแก่ความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านค่าตอบแทน มาพิจารณาเพื่อหาความสัมพันธ์กัน พบร่วม ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาเกื้อหนุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านรปภแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านค่าตอบแทน

3. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับการพัฒนานักศึกษาโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการ

พัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการกำกับดูตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงาน ให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน ระดับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพียงการที่บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะต้องได้รับการสนับสนุน การให้ความ

ช่วยเหลือในการเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา ด้านการปฏิบัติงาน การทำผลงานตามระเบียบข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัย มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม บุคลากรสายสนับสนุนก็จะสามารถ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ตนเองได้อย่างมั่นใจและสามารถ ใช้เป็นแนวทางในการที่พนักงาน จะวางแผนความเริ่มก้าวหน้า ในตำแหน่งของสายสนับสนุนใน อนาคตได้ นอกจากนี้ เส้นทางหรือ ระดับการเลื่อนตำแหน่งของสาย สนับสนุนที่ชัดเจนจะแสดงให้เห็น ถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจาก ระดับต่างๆ ได้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะ ช่วยกำหนดเป้าหมายและแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร สายสนับสนุนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของสุวนิสา บัวประเสริฐ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการพัฒนาตนเองสู่ความ ก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สายสนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติ การ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล รามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พ布ว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีความคิด เห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วน

มากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่ แตกต่างจะเป็นด้านการฝึกอบรม เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน ทั่วไป ระดับปฏิบัติการจะไม่ค่อยได้ เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานต่าง กันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ส่วนมากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่แตกต่างจะเป็นด้าน การศึกษาดูงานนี้องจากบุคลากร สายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติ การจะมีโอกาสศึกษาดูงานไม่ครบ ทุกตำแหน่งงาน และบางหน่วย งานก็ไม่ได้สนับสนุนให้บุคลากร ที่พัฒนาตนเองสูงความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ด้วยการศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศุภลักษณ์ ศักดิ์คำดวง และคณะ (2559: 45) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทาง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะหลักสำหรับบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย มหาสารคาม พ布ว่า บุคลากรสาย สนับสนุน ต้องการได้รับการเสริม สร้างสมรรถนะหลักด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บริการ ที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงาน เป็นทีมและการยึดมั่นในความ

ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตาม  
ลำดับ โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม  
และการศึกษาดูงาน

## ข้อเสนอแนะสำหรับการนำ ผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดสรรงบประมาณ  
และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้  
บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ  
พัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ  
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่ง  
เสริมบุคลากรในการศึกษาดูงานทั้ง  
ในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความ  
รู้และมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่าง  
ต่อเนื่อง

2. มหาวิทยาลัยควรมีการ  
จัดสรรงบสนับสนุนการทำวิจัยระดับ  
สั้นหลังปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ  
อย่างเพียงพอ

3. ผู้บริหารควรมีนโยบาย  
ที่ชัดเจน และจริงใจในการส่งเสริม  
สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์  
บุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

4. ในการพัฒนาสมรรถนะ  
พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องอาศัย  
การเรียนรู้ร่วมกัน ควรส่งเสริม  
สนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัย  
มีส่วนร่วมในการสร้างระบบงาน  
กระบวนการทำงาน และเน้นการ

พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและ  
มอบอำนาจให้พนักงานมหาวิทยาลัย  
มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจทำ  
กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่  
รับผิดชอบ

5. ควรมีการจัดสรรงบ  
ประมาณในการพัฒนาพนักงาน  
มหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้การ  
พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ  
และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

6. ควรมีการสร้างแรงจูงใจ  
ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความ  
ต้องการในการพัฒนาตนเอง เช่น  
การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง  
เพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน  
อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

7. ควรมีการติดตาม  
และประเมินผลความคุ้มค่าของ  
การพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง  
และสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึง  
ประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อ  
ให้ทราบว่างบประมาณที่จัดสรร  
ไปเพื่อการพัฒนาบุคลากรเกิด  
ประโยชน์สูงสุด ลดการสูญเปล่า  
ของงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการ  
ขอรับการสนับสนุนเพื่อการพัฒนา  
บุคลากรในปีต่อๆ ไป

8. ควรมีการจัดสรรงบ  
ประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้

เพิ่มขึ้น เพื่อจัดหาสิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกและความต้องการในด้านต่างๆ ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ กระตุ้นให้เป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงานและโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยมหาสารคามและมหาวิทยาลัยทั่วประเทศเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

9. ควรสร้างกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้าให้ชัดเจน และสื่อสารให้คณาจารย์เห็นความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง นอกจากนี้ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์แบบประจำปีให้ครอบคลุมความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการรวมทั้งการทำงานในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการวางแผนการฝึกอบรมระยะยาว ตามระดับตำแหน่งงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

10. ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับ

การพัฒนาด้วยกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงานรายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการนำมาใช้

### กิจกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ เชิงชาญ คงสมชัย คณบดีวิทยาลัยการเมือง การปกครอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และนายนิวัฒ พัฒนิฐลีย์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดกรอบการวิจัย การพิจารณาตรวจสอบแก้ไข และให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ตลอดจนให้คำปรึกษาการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ให้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยนี้

## เอกสารอ้างอิง

- ประวีณา คำไซ. (2559). ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยดุสิตธานี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 10(2): 77-92.
- ปันธิรา จันหลวง. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. การศึกษาอิสระ บธ.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2563. มหาสารคาม: กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี.
- ศุภลักษณ์ ศักดิ์คำดวง, จตุพร เพ็งชัย และยุพาศรี ไพรวรรณ. (2559). แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสาระความ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8(1): 67-83.
- สุนิสา บัวประเสริฐ. (2560). การพัฒนาต้นแบบสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนท่าไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, 5(3): 341-346.