บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์จะนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ในประเด็นดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

R หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

B หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ

Beta หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

S.E. หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน(Standard Error)

R หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Coefficient of Regression)

R^2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร

df หมายถึง ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

Sig (2-tailed) หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้

R Square หมายถึง ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

R Square Adjusted หมายถึง ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย จึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่สังกัดวิทยาเขต เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างได้แก่สังกัดวิทยาเขต เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดวิทยาเขต

สังกัดวิทยาเขต	จำนวน	ร้อยละ
นครราชสีมา	37	11.67
สุรินทร์	46	14.51

อุบลราชธานี	45	14.20
ขอนแก่น	65	20.50
หนองคาย	28	8.83
นครศรีธรรมราช	14	4.42
เชียงใหม่	30	9.46
พะเยา	21	6.62
บาฬีศึกษาพุทธโฆศ	13	4.10
แพร่	18	5.68
รวม	317	100

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสังกัดวิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมาคือ วิทยาเขตสุรินทร์ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ14.50 และน้อยที่สุด คือ วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆศ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	261	82.33
หญิง	56	17.67
รวม	317	100.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 261 คนคิดเป็นร้อยละ 82.33 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
บรรพชิต	170	53.63
คฤหัสถ์	147	46.37

รวม	317	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต จำนวน 170 คนคิดเป็นร้อยละ 53.63 รองลงมาคือคฤหัสถ์ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	33	10.41
31 – 40 ปี	127	40.06
41 – 50 ปี	81	25.55
51 – 60 ปี	76	23.97
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 127 คนคิดเป็นร้อยละ 40.06 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 25.55 และน้อยที่สุด คือ 21 – 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	38	11.98
ปริญญาโท	150	47.32
ปริญญาเอก	129	40.69
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 150 คนคิดเป็นร้อยละ 47.32 รองลงมาคือปริญญาเอก จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.69 และน้อยที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	173	54.57
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ.	102	32.17
รองศาสตราจารย์ รศ.	38	11.98
ศาสตราจารย์ ศ.	4	1.26
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์จำนวน 173 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 54.57 รองลงมาคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ. จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.17 และน้อยที่สุด คือ ศาสตราจารย์ ศ. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 4 ปี	103	32.49
5 – 10 ปี	58	18.30
11 – 15 ปี	99	31.23
16 ปีขึ้นไป	57	17.98
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 4 ปี จำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 32.39 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี จำนวน 99 คน

คิดเป็นร้อยละ 31.23 และน้อยที่สุด คือ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเสนอผลในรูปแบบของตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม ทั้ง 9 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. การรับรู้บทบาท	3.73	1.26	มาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.64	1.26	มาก
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.75	1.25	มาก
4. การทำงานเป็นทีม	3.68	1.26	มาก
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.64	1.26	มาก
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.66	1.27	มาก
7. บรรยากาศขององค์การ	3.51	1.27	มาก
8. ความมั่นคงในการทำงาน	3.56	1.28	มาก
9. ความคาดหวังในอาชีพ	3.66	1.25	มาก
รวม	3.65	1.25	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 9 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 1.25) รองลงมาคือด้านการรับรู้บทบาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 1.26) และน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 1.27)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การรับรู้บทบาท	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ลักษณะงาน			
1. ตำแหน่งและงานในความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.71	1.26	มาก
2. งานในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย	3.65	1.31	มาก
3. มีอิสระในการตัดสินใจ	3.54	1.42	มาก
4. บทบาท หน้าที่ที่ได้รับก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.77	1.22	มาก
5. พึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.89	1.24	มาก
6. ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบมีความชัดเจน	3.76	1.26	มาก
7. การปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงาน	3.98	1.15	มาก
8. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.60	1.30	มาก
9. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นสายที่สามารถปรับเปลี่ยนสู่ตำแหน่งอื่นได้	3.81	1.22	มาก
รวม	3.75	1.27	มาก
ทัศนคติในการทำงาน			
1. ยึดถือเป้าหมายขององค์การเป็นสรณะ	3.79	1.25	มาก
2. ความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.78	1.28	มาก
3. รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ	3.68	1.32	มาก
4. ความภูมิใจในงานที่ทำ	3.84	1.17	มาก
5. เข้าใจในลักษณะของงานอย่างถ่องแท้	3.80	1.17	มาก
6. ความมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่	3.65	1.28	มาก
7. รู้สึกถึงความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน	3.63	1.25	มาก
8. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง	3.74	1.27	มาก
9. คิดค้นวิธีการและเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.59	1.24	มาก
รวม	3.72	1.25	มาก
รวมทั้งหมด	3.73	1.26	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทโดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 1.26) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 1.27) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการรับรู้บทบาทด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D = 1.15) รองลงมาคือพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 1.24) และน้อยที่สุดคือ มีอิสระในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 1.42) ตามลำดับรองลงมาคือ ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 1.25) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการรับรู้บทบาทด้านทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความภูมิใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 1.17) รองลงมาคือ เข้าใจลักษณะงานอย่างถ่องแท้ มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = 1.17) และน้อยที่สุดคือ คิดค้นวิธีการและเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ความท้าทาย			
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	3.32	1.36	ปานกลาง
2. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.63	1.25	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.67	1.23	มาก
4. ปริมาณงานความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.57	1.29	มาก
5. มีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ	3.57	1.27	มาก
รวม	3.55	1.28	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
การให้รางวัลผลตอบแทน			
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมตาม	3.71	1.24	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

	กฎเกณฑ์			
2.	รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน	3.53	1.25	มาก
3.	เงินเดือนมีความเหมาะสมและตำแหน่ง	3.71	1.21	มาก
4.	ความพอเพียงของเงินเดือนที่ได้รับต่อการดำรงชีวิต	3.57	1.35	มาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
5. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.81	1.22	มาก
รวม	3.67	1.25	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.85	1.20	มาก
2. ยกย่อง ชมเชย แสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี	3.63	1.26	มาก
3. สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง	3.37	1.34	ปานกลาง
4. ส่งเสริมการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	3.66	1.25	มาก
5. มีอิสระในปฏิบัติงาน	3.67	1.25	มาก
รวม	3.64	1.26	มาก
เพื่อนร่วมงาน			
1. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.66	1.29	มาก
2. ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.60	1.25	มาก
3. รับฟังข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน	3.74	1.19	มาก
4. ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่าง เคร่งครัด	3.58	1.35	มาก
5. ไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.20	มาก
รวม	3.69	1.25	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.64	1.26	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 1.26) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 1.25)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D = 1.20) รองลงมาคือรับฟังข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 1.19) และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 1.35) ตามลำดับรองลงมาคือการให้รางวัลผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 1.25) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 1.22) รองลงมาคือ เงินเดือนมีความเหมาะสมและตำแหน่งและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมตามกฎเกณฑ์มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 1.22, 1.24) น้อยที่สุดคือ รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 1.25) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความท้ายทาย มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 1.28) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 1.23) รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 1.25) และน้อยที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 1.36)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
กำลังใจ			
1. ความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	3.78	1.27	มาก
2. ความสามัคคีในหมู่คณะ	3.52	1.24	มาก
3. ความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์การ	3.91	1.22	มาก
4. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน	3.76	1.27	มาก
5. ความศรัทธาในองค์การ	3.99	1.14	มาก
รวม	3.79	1.23	มาก
ทัศนคติ			

1. ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ	3.62	1.29	มาก
2. ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ	3.76	1.24	มาก
3. ความเชื่อมั่นในองค์การ	3.76	1.28	มาก
4. ความผูกพันต่อองค์การ	3.61	1.36	มาก
5. ความเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ	3.84	1.19	มาก
รวม	3.72	1.27	มาก
ความพอใจในงาน			
1. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม	3.65	1.35	มาก
2. ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การ	3.82	1.20	มาก
3. แรงจูงใจและความสนใจในงาน	3.88	1.13	มาก

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
4. สร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน หรือองค์การ	3.66	1.28	มาก
5. ทำงานให้บรรลุตามความมุ่งหมายขององค์การ	3.67	1.27	มาก
รวม	3.74	1.25	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.75	1.25	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 1.23) อยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อเมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความศรัทธาในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D = 1.14) รองลงมาคือความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 1.22) และน้อยที่สุดคือ ความสามัคคีในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 1.24) ตามลำดับรองลงมาคือ ด้านความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 1.25) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีแรงจูงใจ

และความสนใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 1.13) รองลงมาคือ ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 1.13) และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงามมีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 1.35) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 1.27) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.19) รองลงมาคือ ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และความเชื่อมั่นในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 1.24, 1.28) น้อยที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 1.36)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน			
1. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.79	1.24	
2. มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.65	1.24	
3. มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.59	1.29	
4. ให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.70	1.25	
5. มีน้ำใจต่อกัน	3.65	1.25	
รวม	3.68	1.25	

จุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน			
1. มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.65	1.31	
2. แสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.54	1.42	
3. รับรู้ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.77	1.22	
4. การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่รับตรงกัน	3.89	1.24	
5. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.76	1.26	
รวม	3.72	1.29	
มติของกลุ่ม			
1. ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	3.68	1.32	
2. การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	3.84	1.17	
3. ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	3.80	1.17	
4. ความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน	3.65	1.28	
5. มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ	3.63	1.25	
รวม	3.72	1.24	
บทบาทและความรู้สึกร่วมกัน			
1. การจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.57	1.29	
2. กระจายงานตามความรู้ ความสามารถ	3.57	1.27	
3. กระจายงานตามความถนัดของสมาชิก	3.71	1.24	
4. ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	3.53	1.25	
5. ทำงานร่วมกันด้วยความสุข	3.71	1.21	
รวม	3.62	1.25	
รวมทั้งสิ้น	3.68	1.26	

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มิติของกลุ่ม และจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = 1.24) อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อเมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่รับตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D = 1.24) รองลงมาคือการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 1.17)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และน้อยที่สุดคือ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 1.42) ตามลำดับรองลงมาคือ ด้านตระหนักในความสำคัญของกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 1.25) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อ มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 1.24) รองลงมาคือ ให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 1.25) และน้อยที่สุดคือ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.29) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 1.25) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทำงานร่วมกันด้วยความสุขและกระจายงานตามความถนัดของสมาชิก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 1.21, 1.27) รองลงมาคือ กระจายงานตามความรู้ ความสามารถและการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 1.27, 1.29) ข้อที่น้อยที่สุดคือ ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 1.25)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ค่าตอบแทนและเงินเดือน			
1. เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.37	1.34	ปานกลาง
2. การปรับเงินเดือนที่ผ่านมา มีความเหมาะสม	3.66	1.25	มาก
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่	3.67	1.25	มาก
4. พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.66	1.29	มาก
5. อัตราเงินเดือนที่ได้รับต่ำกว่าอัตราตลาดแรงงาน	3.60	1.25	มาก
รวม	3.59	1.28	มาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
สวัสดิการ			
1. ได้รับทุนการศึกษาต่อ	3.78	1.28	มาก
2. ได้รับค่ารักษาพยาบาล	3.68	1.32	มาก
3. ได้รับการประกันอุบัติเหตุ	3.84	1.17	มาก
4. ได้รับเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร	3.80	1.17	มาก
5. ได้รับเงินกู้ยืมฉุกเฉิน	3.65	1.28	มาก
6. ได้รับเบี้ยขยัน	3.63	1.25	มาก
7. ได้รับเงินสะสมกองทุนประกันสังคม	3.74	1.27	มาก
8. ได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (เบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก)	3.59	1.24	มาก
9. ได้รับสิทธิในการลาประเภทต่างๆ	3.54	1.30	มาก
รวม	3.69	1.25	มาก
รวมทั้งหมด	3.64	1.26	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 1.26) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 1.25) อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือได้รับการประกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D = 1.17) รองลงมาคือได้รับเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 1.17) และน้อยที่สุดคือ ได้รับสิทธิในการลาประเภทต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 1.30) ตามลำดับรองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.28) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 1.25) รองลงมาคือ การปรับเงินเดือนที่ผ่านมา มีความเหมาะสมและพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 1.25, 1.29) น้อยที่สุดคือ เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 1.34)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความเชื่อมั่นในตนเอง	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
ความมั่นคงทางจิตใจ			
1. ความเป็นผู้นำ	3.66	1.28	มาก
2. ความเกรงใจ และเห็นใจผู้อื่น	3.67	1.27	มาก
3. มีจิตใจมั่นคง มีเหตุผล	3.79	1.24	มาก
4. ความรอบคอบในการทำงานไม่เชื่อคนง่าย	3.65	1.24	มาก
5. มีการวางแผนก่อนการทำงาน	3.59	1.29	มาก
รวม	3.67	1.26	มาก
ความกล้า			
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.99	1.14	มาก
2. ชอบทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ	3.62	1.29	มาก
3. เมื่อมีข้อสงสัยใดๆ ไม่กล้าถามใคร	3.76	1.24	มาก
4. ความกล้าเสี่ยง (กล้าได้กล้าเสีย)	3.76	1.28	มาก
5. รักในความยุติธรรม	3.61	1.36	มาก
รวม	3.75	1.26	มาก
ความเป็นตัวของตัวเอง			
1. ชอบแสดงการแสดงออก	3.61	1.31	มาก
2. ไม่มีความวิตกจนเกินไปกับเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง	3.39	1.28	ปานกลาง
3. ชอบช่วยเหลือหมู่คณะ	3.44	1.33	ปานกลาง
4. ชอบอิสระ ไม่โอ้อวด	3.60	1.27	มาก
5. ความเกรงใจ และเห็นใจผู้อื่น	3.60	1.28	มาก
รวม	3.53	1.29	มาก
รวมทั้งหมด	3.66	1.27	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 1.27) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความกล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 1.26) อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D = 1.14) รองลงมาคือเมื่อมีข้อสงสัยใดๆ ไม่กล้าถามใคร และความกล้าเสี่ยง (กล้าได้กล้าเสีย)มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.76 (S.D. = 1.24, 1.28) และน้อยที่สุดคือ รักในความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = 1.36) ตามลำดับรองลงมาคือ ด้านความมั่นคงทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 1.26) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีจิตใจมั่นคง มีเหตุผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 1.24) รองลงมาคือ ความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 1.27) น้อยที่สุดคือ มีการวางแผนก่อนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 1.29) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ชอบแสดง การแสดงออก มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 1.31) รองลงมาคือ ชอบอิสระไม่โอ้อวด และความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 1.27, 1.28) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ไม่มีความวิตกจนเกินไปกับเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 1.28)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรยากาศขององค์การ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
โครงสร้าง			
1. การกำหนดนโยบาย/ วิสัยทัศน์/ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน	3.82	1.20	มาก
2. โครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่าย และหน้าที่ของฝ่ายงานต่างๆ ไว้ชัดเจ	3.60	1.25	มาก
3. ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.63	1.29	มาก
4. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.51	1.31	มาก
5. มอบหมายงานตามความรู้และความสามารถ	3.50	1.29	มาก

รวม	3.61	1.27	มาก
มาตรฐาน			
1. มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.59	1.25	มาก
2. มีความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น	3.45	1.27	ปานกลาง
3. แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	3.70	1.23	มาก
4. ปฏิบัติตามแผนงานและโครงการของมหาวิทยาลัยได้ตามเป้าหมาย	3.51	1.33	มาก

บรรยากาศขององค์การ	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
5. แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.79	1.25	มาก
รวม	3.61	1.26	มาก
ความรับผิดชอบ			
1. มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ	3.31	1.22	ปานกลาง
2. ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่าง เคร่งครัด	3.47	1.26	ปานกลาง
3. คำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.07	1.34	ปานกลาง
4. ยอมรับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารโดยไม่มีการโต้แย้ง	3.37	1.21	ปานกลาง
5. ตัวการทำงานแบบมืออาชีพ	3.45	1.34	ปานกลาง
รวม	3.33	1.27	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับ			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	2.99	1.33	ปานกลาง
2. ให้การยอมรับและชื่นชม เช่น การให้รางวัล การส่งเสริมสำหรับบุคลากรที่ทำงานได้อย่างดีเลิศ	3.25	1.27	ปานกลาง
3. ผู้บริหารและผู้ร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อทำงานสำเร็จ	3.27	1.25	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงาน	3.36	1.26	ปานกลาง
5. ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.37	1.21	ปานกลาง
รวม	3.25	1.26	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การสนับสนุน			
1. การส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.72	1.28	มาก
2. รับฟังข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน	3.64	1.32	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.64	1.39	มาก
4. การอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงานในหน้าที่	3.83	1.20	มาก
5. การพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับหลักคุณธรรมและการปฏิบัติหน้าที่จริง	3.86	1.25	มาก
รวม	3.74	1.29	มาก
รวมทั้งหมด	3.51	1.27	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 1.27) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 1.29) อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับหลักธรรม และการปฏิบัติหน้าที่จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D = 1.25) รองลงมาคือการอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงานในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 1.20) และน้อยที่สุดคือ รับฟังข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 1.32, 1.39) ตามลำดับรองลงมาคือ ด้านมาตรฐาน และด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 1.26, 1.27) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82(S.D. = 1.20) รองลงมาคือแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 1.25)น้อยที่สุดคือ มีความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 1.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D. = 1.26) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มี

ค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 1.21) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 1.26) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.99 (S.D. = 1.33)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	3.60	1.31	มาก
2. ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.69	1.29	มาก
3. ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	3.50	1.36	ปานกลาง

4.	สามารถเปิดเผยค่าจ้างที่ท่านได้รับจากการทำงานกับบุคคลอื่น	3.60	1.22	มาก
5.	เงินโบนัสประจำปีเป็นปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน	3.61	1.23	มาก
6.	ค่าล่วงเวลามีส่วนช่วยเสริมรายได้ให้ครอบครัวสะดวกในการใช้จ่ายมากขึ้น	3.47	1.30	ปานกลาง
7.	การที่มหาวิทยาลัยเพิ่มอัตราค่าตอบแทนอื่นๆ จากที่ได้รับในปัจจัยเป็นการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน	3.58	1.28	มาก
8.	ค่าตอบแทนอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมหากเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	3.58	1.31	มาก
9.	สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ท่าน	3.48	1.25	ปานกลาง
10.	การคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมมีประโยชน์ต่อท่าน	3.40	1.27	ปานกลาง
11.	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ท่าน	3.54	1.23	มาก
12.	กองทุนเลี้ยงชีพมีประโยชน์ต่อท่าน	3.41	1.32	ปานกลาง
13.	สวัสดิการมหาวิทยาลัยฯ จัดให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรนี้	3.61	1.19	มาก
14.	สวัสดิการที่มหาวิทยาลัย จัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน	3.33	1.29	ปานกลาง
15.	สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่ท่านส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน	3.27	1.36	ปานกลาง

ความมั่นคงในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
16.	การที่ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการขอรับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร	3.58	1.26	มาก
17.	การขยายสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยไปยังครอบครัวของ	3.35	1.29	ปาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

	ท่าน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน			กลาง
18.	การมีสภาพการทำงานที่ดีมีส่วนช่วยให้บุคลากรตั้งใจทำงาน	3.50	1.23	ปาน กลาง
19.	แสง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	3.35	1.36	ปาน กลาง
20.	ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานของท่านเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้ท่านทำงานมีประสิทธิภาพ	3.56	1.27	มาก
21.	การมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน	3.54	1.33	มาก
22.	มีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สินในหน่วยงานของท่าน	3.42	1.28	ปาน กลาง
23.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานมความเป็นมิตรภาพที่ดี	3.36	1.35	ปาน กลาง
24.	เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือท่านทำงานหากท่านไม่ขอร้อง	3.59	1.25	มาก
25.	ท่านได้รับข่าวสารในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.62	1.26	มาก
26.	มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมพิเศษรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มากกว่าปัจจุบัน	3.66	1.29	มาก
27.	บุคลากรในหน่วยงานมีความรักความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งระหว่างกันที่จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.46	1.31	ปาน กลาง
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.58	1.21	มาก
29.	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี	3.54	1.32	มาก
30.	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่บุคลากรเป็นที่บุคลากรควรทำ	3.55	1.35	มาก
31.	หลักเกณฑ์การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรม	3.79	1.25	มาก
32.	บุคลากรได้รับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอภาค	3.78	1.28	มาก

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
33. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งสูงขึ้น	3.68	1.32	มาก
34. มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรไว้ชัดเจน ทำให้ท่านมั่นใจในความก้าวหน้าของตนเอง	3.84	1.17	มาก
35. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.80	1.17	มาก
36. ท่านได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้ได้รับการอบรมสัมมนาเช่นเดียวกับบุคลากรอื่นในหน่วยงาน	3.65	1.28	มาก
37. การที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อ/ การอบรมสัมมนาเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน	3.63	1.25	มาก
38. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลายด้านงานจึงจะสำเร็จได้	3.74	1.27	มาก
39. ท่านมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน	3.59	1.24	มาก
40. สามารถกำหนดวิธีการทำงานและตัดสินใจในงานของท่านได้ด้วยตนเอง	3.54	1.30	มาก
41. ท่านปฏิบัติงานประจำวันด้วยความเพลิดเพลิน	3.32	1.36	ปานกลาง
42. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความคาดหวังของท่าน	3.63	1.25	มาก
43. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านถนัด	3.67	1.23	มาก
44. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะใกล้เคียงกันหากเปรียบเทียบกับงานของเพื่อนร่วมงานท่านอื่น	3.57	1.29	มาก
รวม	3.56	1.28	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 1.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 30 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 14 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรไว้ชัดเจน ทำให้ท่านมั่นใจในความก้าวหน้าของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

(S.D = 1.17) รองลงมาคือมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 1.17) และน้อยที่สุดคือ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่ท่านส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (S.D. = 1.36)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคาดหวังในอาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความคาดหวังในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.82	1.20	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.60	1.25	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับตามความเหมาะสม	3.62	1.29	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยในการทำงานเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.51	1.31	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.50	1.29	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.59	1.25	มาก
7. ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	3.45	1.27	ปานกลาง
8. ท่านได้รับผลตอบแทนสอดคล้องกับความต้องการ	3.68	1.23	มาก
9. ท่านได้รับจัดสรรรางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.75	1.24	มาก
10. ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับความสำเร็จ	3.67	1.22	มาก
11. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องผลงานและความคิด	3.79	1.18	มาก
12. ท่านรู้สึกภูมิใจและมีคุณค่าเมื่อได้รับผลตอบแทนตามต้องการ	3.64	1.32	มาก
13. ท่านทุ่มเททั้งแรงกาย และแรงใจอย่างเต็มความสามารถแม้ได้รับผลตอบแทนเพียงเล็กน้อย	3.88	1.22	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

14. ท่านตระหนักถึงความสำเร็จของงานมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับ	3.71	1.21	มาก
15. ท่านไม่ได้ต้องการผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินเสมอไป	3.57	1.35	มาก
16. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเสมอ	3.81	1.22	มาก
รวม	3.66	1.25	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 14 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านทุ่มเททั้งแรงกาย และแรงใจอย่างเต็มความสามารถ แม้ได้รับผลตอบแทนเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D = 1.22) รองลงมาคือท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 1.20) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 1.27)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเสนอผลในรูปแบบของตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. การจัดการเรียนการสอน	3.62	1.29	มาก
2. การวิจัย	3.59	1.28	มาก
3. การบริการวิชาการ	3.43	1.28	ปานกลาง
4. ทำนุบำรุง ศิลปะ และวัฒนธรรม	3.58	1.28	มาก
รวม	3.56	1.28	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 1.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D = 1.29) รองลงมาคือด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 1.28) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 1.28)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านการจัดการเรียนการสอน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. จัดทำ มคอ.3/ มคอ.4 หรือแนวการสอนครบทุกวิชาที่รับผิดชอบ	3.56	1.29	มาก
2. แจ้งและแจกแนวการสอนให้นักศึกษาทราบภายในสัปดาห์แรกของการสอน	3.62	1.30	มาก
3. สอนไม่น้อยกว่า 3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา	3.44	1.41	ปานกลาง
4. มอบหมายงานและตรวจการบ้านนักศึกษาทุกสัปดาห์	3.72	1.21	มาก
5. จัดการเรียนการสอนโดยให้ความสำคัญกับนิสิตเป็นหลัก	3.75	1.29	มาก
6. ออกแบบการประเมินผลการเรียนทั้งวิธีการอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม	3.57	1.31	มาก
7. ทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.79	1.21	มาก
8. ส่งผลการประเมินผลการเรียนทันตามเกณฑ์เวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.52	1.30	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9.	ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของท่านโดยเฉลี่ยมากกว่า 4.00	3.68	1.25	มาก
10.	จัดทำเอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารคำสอน/ตำรา/หนังสือทุกภาคเรียน	3.60	1.30	มาก
	รวม	3.62	1.29	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 1.29) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินการสอนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D = 1.21) รองลงมาคือจัดการเรียนการสอนโดยให้ความสำคัญกับนิสิตเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 1.29) และน้อยที่สุดคือ สอนไม่น้อยกว่า 3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 1.41)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.	ได้ยื่นขอรับการสนับสนุนงบประมาณการวิจัย/งานสร้างสรรค์ หรือเสนอเค้าโครงงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ต่อมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่นทุกปี	3.61	1.31	มาก
2.	ได้รับทุนวิจัย/งานสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี	3.62	1.33	มาก
3.	ได้รับทุนวิจัย/งานสร้างสรรค์จากทุนภายนอกเป็นประจำทุกปี	3.56	1.33	มาก
4.	มีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไม่น้อยกว่าหนึ่งเรื่องต่อปี	3.68	1.21	มาก

5.	ได้นำเสนอผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ในเวทีการประชุมทางวิชาการปีละไม่น้อยกว่า1 เรื่อง	3.64	1.24	มาก
6.	มีบทความวิชาการ/บทความจากงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับชาติ ปีละไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	3.49	1.29	ปานกลาง
7.	มีบทความวิชาการ/บทความจากงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ ปีละไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	3.63	1.27	มาก
8.	มีงานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนปีละไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	3.69	1.28	มาก
9.	มีงานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนครบทุกรายวิชา	3.53	1.26	มาก
10.	มีการนำผลจากงานวิจัยในชั้นเรียน/งานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.40	1.28	ปานกลาง
	รวม	3.59	1.28	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 1.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีงานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนปีละไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D = 1.28) รองลงมาคือมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไม่น้อยกว่าหนึ่งเรื่องต่อปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 1.21) และน้อยที่สุดคือมีการนำผลจากงานวิจัยในชั้นเรียน/งานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (S.D. = 1.28)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นประจำ	3.18	1.32	ปานกลาง

	ทุกปี			
2.	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี	3.47	1.31	ปานกลาง
3.	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสร/อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	3.62	1.19	มาก
4.	เป็นอาจารย์นิเทศ/อาจารย์ที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษาภาคปกติ	3.30	1.29	ปานกลาง
5.	มีการเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งระดับชาติหรือนานาชาติเป็นประจำ	3.32	1.30	ปานกลาง
6.	จัดกิจกรรมทางวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.46	1.27	ปานกลาง
7.	เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการแก่สังคมอย่างสม่ำเสมอ	3.26	1.27	ปานกลาง
8.	จัดกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการแก่สังคมอย่างสม่ำเสมอ	3.61	1.22	มาก
9.	บูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน	3.42	1.39	ปานกลาง
10.	บูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย	3.63	1.25	มาก
	รวม	3.43	1.28	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 1.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี ความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 7 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D = 1.25) รองลงมาคือเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสร/อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 1.19) และน้อยที่สุดคือได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (S.D. = 1.32)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม		$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1.	เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.66	1.29	มาก
2.	เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่หน่วยงาน/มหาวิทยาลัยจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.49	1.26	ปานกลาง
3.	จัดกิจกรรมหรือโครงการทำนุ บำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อย่างสม่ำเสมอ	3.35	1.35	ปานกลาง
4.	จัดกิจกรรมหรือโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ/โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ	3.59	1.25	มาก
5.	บูรณาการด้านทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอน	3.58	1.27	มาก
6.	บูรณาการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการจัดการเรียนการสอน	3.65	1.28	มาก
7.	บูรณาการด้านทำนุ บำรุง ศิลปะ วัฒนธรรมกับการวิจัย	3.63	1.25	มาก
8.	บูรณาการโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการวิจัย	3.74	1.27	มาก
9.	นำผลการประเมินความสำเร็จของการบูรณาการด้านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย	3.59	1.24	มาก
10.	นำผลการประเมินความสำเร็จของการบูรณาการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย	3.54	1.30	มาก
รวม		3.58	1.28	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 1.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บูรณาการโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D = 1.27) รองลงมาคือเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 1.29) และน้อยที่สุดคือ จัดกิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 1.35)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
การรับรู้บทบาท	1	.683**	.509**	.545**	.560**	.514**	.147**	.248**	.396**	.617**	.575**	.515**	.563**	.528**
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		1	.612**	.659**	.657**	.610**	.035	.170**	.311**	.625**	.536**	.552**	.580**	.556**
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน			1	.762**	.690**	.642**	.148**	.180**	.185**	.549**	.398**	.507**	.514**	.522**
การทำงานเป็นทีม				1	.756**	.718**	.106**	.117*	.239**	.624**	.490**	.593**	.562**	.581**
เงินเดือนและสวัสดิการ					1	.747**	.089	.160**	.270**	.614**	.467**	.552**	.584**	.572**
ความเชื่อมั่นในตัวเอง						1	.113*	.199**	.254**	.686**	.533**	.641**	.631**	.634**
บรรยากาศขององค์กร							1	.699**	.503**	.121*	.166**	.109*	.074	.121*
ความมั่นคงในการทำงาน								1	.636**	.243**	.269**	.197**	.203**	.219**
ความคาดหวังในอาชีพ									1	.331**	.412**	.300**	.278**	.244**
การจัดการเรียนการสอน										1	.863**	.842**	.908**	.912**
การวิจัย											1	.704**	.718**	.689**
การบริการวิชาการ												1	.680**	.701**
การทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม													1	.812**
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน														1

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในแต่ละด้านพบว่า

1. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสิ้นยกเว้นตัวแปรด้านบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย พบว่าตัวแปรด้านการรับรู้บทบาท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ พบว่าตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01รองลงมาคือตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีม ตัวแปรเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ด้านการบริการวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม พบว่าตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01รองลงมาคือตัวแปรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตัวแปรเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นตัวแปรด้านบรรยากาศขององค์การ ไม่มี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม

ในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ตัวแปรเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	b	beta	R^2	R^2 Change
1. การรับรู้บทบาท	0.227	0.241**	0.235 (2)	0.249**	0.565	0.095
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.109	0.120**	0.122 (3)	0.134**	0.578	0.012
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-0.004	-0.004				
4. การทำงานเป็นทีม	0.127	0.131**	0.121 (4)	0.124**	0.583	0.005
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	0.007	0.007				
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.347	0.370**	0.350 (1)	0.373**	0.470	0.470
7. บรรยากาศขององค์การ	-0.038	-0.056				
8. ความมั่นคงในการทำงาน	0.071	0.083**	0.060 (5)	0.070**	0.587	0.005
9. ความคาดหวังในอาชีพ	0.049	0.047				
ค่าคงที่ (Constant)	0.336		0.368			
Multiple R	0.768		0.766			
R^2	0.590		0.587			
Adjusted R^2	0.580		0.582			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

F	61.837**	111.347**

จากตารางที่ 30 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 9 ตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม ได้ร้อยละ 59.00 มีค่า R^2 = 0.590 และมีค่าของ F เท่ากับ 61.837 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่างๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เพียงตัวเดียว สามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม ได้ร้อยละ 37.30 ในขณะที่ตัวแปรอธิบายได้ร้อยละ 58.30 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการรับรู้บทบาท พบว่าสามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม เพิ่มขึ้นร้อยละ 56.50 เพิ่มตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน สามารถอธิบายตัวแปรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 57.80 เพิ่มตัวแปรการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายตัวแปรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 58.30 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน อธิบายตัวแปรเพิ่มขึ้นร้อยละ 58.70 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 111.347 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการรับรู้บทบาท ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 4 ตัวแปร คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่นี้ให้มีค่า = X_1 ด้านการรับรู้บทบาท ในที่นี้ให้มีค่า = X_2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ให้มีค่า = X_3 ด้านการทำงานเป็นทีม ในที่นี้ให้ค่า = X_4 และด้านความมั่นคงในการทำงาน ในที่นี้ให้มีค่า = X_5 ดังนี้สมการทำนายเขียนได้ดังนี้

$$Y = 0.368 + 0.350X_1 + 0.235X_2 + 0.122X_3 + 0.121X_4 + 0.060X_5$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม ต้องคำนึงถือ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

บทบาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ความรู้ที่เป็น Thesis ในปัจจัยตัวแปร 9 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แต่เมื่อดำเนินการพิสูจน์ความรู้จากการหาค่าสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า ครั้งแรกทุกปัจจัยซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 59.00 ทำให้เห็นว่าการตั้งสมมติฐานเบื้องต้นนั้นถูกต้องที่ว่าปัจจัยทั้ง 9 ตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แต่เมื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ก็พบว่าไม่ได้เรียงลำดับความสำคัญตามลำดับปัจจัยที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น มีการสลับความสำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงทำให้พบสิ่งใหม่ Synthesis ที่เกิดผลจากการวิจัยที่ต้องเรียงลำดับความสัมพันธ์มากไปน้อย คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และความมั่นคงในการทำงานต่อมาเมื่อมีการกลั่นกรอง (สกัด) ผลการวิจัยอีกครั้งเพื่อดูปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ก็พบว่ามี 5 ปัจจัยที่สัมพันธ์ เรียงตามลำดับ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และความมั่นคงในการทำงาน และอธิบายได้ร้อยละ 58.70 ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานความรู้ตั้งแต่ต้น

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 31 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	b	beta	R^2	R^2 Change
1. การรับรู้บทบาท	0.305	0.281**	0.299(1)	0.275**	0.330	0.330
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.135	0.128**	0.131 (4)	0.124**	0.448	0.007
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-0.092	-0.083				
4. การทำงานเป็นทีม	0.142	0.126				

5.	เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.077	-0.073				
6.	ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.299	0.277**	0.287(2)	0.266**	0.407	0.077
7.	บรรยากาศขององค์การ	-0.017	-0.021				
8.	ความมั่นคงในการทำงาน	0.029	0.030				
9.	ความคาดหวังในอาชีพ	0.227	0.187**	0.239 (3)	0.197**	0.441	0.034
	ค่าคงที่ (Constant)	0.146		0.135			
	Multiple R	0.674		0.669			
	R^2	0.454		0.441			
	Adjusted R^2	0.441		0.442			
	F	35.740**		79.405**			

จากตารางที่ 31 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 9 ตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 45.40 มีค่า R^2 = 0.454 และมีค่าของ F เท่ากับ 35.740 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่างๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน มากที่สุด คือ ตัวแปรด้านการรับรู้บทบาท เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 33.00 ในขณะที่ตัวแปรอธิบายได้ร้อยละ 44.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเองพบว่าสามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นร้อยละ 40.70 ตัวแปรความคาดหวังในอาชีพอธิบายตัวแปรตามเพิ่มขึ้น 44.10 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน อธิบายตัวแปรเพิ่มขึ้นร้อยละ 44.8 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 79.405 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคาดหวังในอาชีพ และความพึงพอใจในการทำงาน จึงจะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถเขียนสมการทำนายจากการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 4 ตัวแปร คือ ด้านการรับรู้บทบาท ในที่นี้ให้มีค่า = X_1ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่นี้ให้มีค่า = X_2 ด้านความคาดหวังในอาชีพ ในที่นี้ให้มีค่า = X_3 และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในที่นี้ให้มีค่า = X_4ดังนี้สมการทำนายเขียนได้ดังนี้

$$Y = 0.135 + 0.299X_1 + 0.287X_2 + 0.239X_3 + 0.131X_4$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถือ ด้านการรับรู้บทบาท ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคาดหวังในอาชีพ และความพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 32 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	b	beta	R^2	R^2 Change
1. การรับรู้บทบาท	0.134	0.136**	0.171 (2)	0.173**	0.458	0.047
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.094	0.098				
3. ขวัญและกำลังใจในการ	-0.001	-0.001				

	ปฏิบัติงาน						
4.	การทำงานเป็นทีม	0.201	0.196**	0.207 (3)	0.202**	0.475	0.018
5.	เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.044	-0.046				
6.	ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.377	0.383**	0.379 (1)	0.385**	0.411	0.411
7.	บรรยากาศขององค์การ	-0.025	-0.035				
8.	ความมั่นคงในการทำงาน	0.023	0.025				
9.	ความคาดหวังในอาชีพ	0.095	0.086**	0.094 (4)	0.085**	0.482	0.006
	ค่าคงที่ (Constant)	0.453		0.467			
	Multiple R	0.698		0.694			
	R^2	0.487		0.441			
	Adjusted R^2	0.475		0.476			
	F	40.763**		91.032**			

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 9 ตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย ได้ร้อยละ 48.70 มีค่า R^2 = 0.484 และมีค่าของ F เท่ากับ 40.763 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่างๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย มากที่สุด คือ ตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เพียงตัวเดียว สามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย ได้ร้อยละ 41.1 ในขณะที่ตัวแปรอธิบายได้ร้อยละ 48.2 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการรับรู้บทบาท พบว่าสามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย เพิ่มขึ้นร้อยละ 45.8การทำงานเป็นทีมอธิบายตัวแปรตามเพิ่มขึ้น 47.50 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านความคาดหวังในอาชีพอธิบายตัวแปรเพิ่มขึ้นร้อยละ 48.2 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 91.032 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองการรับรู้บทบาท การทำงานเป็นทีม และความคาดหวังในอาชีพ จึงจะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถเขียนสมการทำนายจากการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 4 ตัวแปร คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่นี้ให้มีค่า = X_1 ด้านการรับรู้บทบาท ในที่นี้ให้มีค่า = X_2 ด้านการทำงานเป็นทีม ในที่นี้ให้มีค่า = X_3 และด้านความคาดหวังในอาชีพ ในที่นี้ให้มีค่า = X_4 ดังนี้สมการทำนายเขียนได้ดังนี้

$$Y = 0.467 + 0.379X_1 + 0.171X_2 + 0.207X_3 + 0.094X_4$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย ต้องคำนึงถึง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท การทำงานเป็นทีม และความคาดหวังในอาชีพ ซึ่งจะมีผลทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 33 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ

ตัวแปร		Regression Coefficient					
		B	Beta	b	beta	R^2	R^2 Change
1.	การรับรู้บทบาท	0.237	0.214**	0.264 (2)	0.239**	0.476	0.078
2.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.126	0.117**	0.184 (3)	0.171**	0.489	0.013
3.	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.030	0.026				
4.	การทำงานเป็นทีม	0.059	0.051				
5.	เงินเดือนและสวัสดิการ	0.077	0.072				
6.	ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.361	0.328**	0.445 (1)	0.404**	0.398	0.398
7.	บรรยากาศขององค์การ	-0.071	-0.089				
8.	ความมั่นคงในการทำงาน	0.089	0.089				

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	b	beta	R^2	R^2

							Change
9.	ความคาดหวังในอาชีพ	0.031	0.025				
	ค่าคงที่ (Constant)	0.025		0.351			
	Multiple R	0.706		0.699			
	R^2	0.498		0.489			
	Adjusted R^2	0.487		0.485			
	F	42.712**		125.170**			

จากตารางที่ 33 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 9 ตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 49.80 มีค่า R^2 = 0.498และมีค่าของ F เท่ากับ 42.712 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่างๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ มากที่สุด คือ ตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เพียงตัวเดียว สามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 39.8 ในขณะที่ตัวแปรอธิบายได้ร้อยละ 48.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการรับรู้บทบาท พบว่าสามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 47.6 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานอธิบายตัวแปรเพิ่มขึ้นร้อยละ 48.90 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 125.170 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และความพึงพอใจในการทำงาน จึงจะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่นี้ให้มีค่า = X_1ด้านการรับรู้บทบาท ในที่นี้ให้มีค่า = X_2และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในที่นี้ให้มีค่า = X_3 ดังนั้นสมการทำนายเขียนได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

$$Y = 0.351 + 0.445X_1 + 0.264X_2 + 0.184X_3$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ ต้องคำนึงถึงด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 33 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวแปร		Regression Coefficient					
		B	Beta	b	beta	R^2	R^2 Change
1.	การรับรู้บทบาท	0.187	0.175**	0.248 (2)	0.232**	0.458	0.455
2.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.109	0.105				
3.	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.016	0.015				
4.	การทำงานเป็นทีม	0.149	0.135**	0.194 (3)	0.175**	0.471	0.467
5.	เงินเดือนและสวัสดิการ	0.038	0.037				
6.	ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.360	0.339**	0.414 (1)	0.389**	0.402	0.401
7.	บรรยากาศขององค์การ	-0.015	-0.020				
8.	ความมั่นคงในการทำงาน	0.109	0.113				
9.	ความคาดหวังในอาชีพ	-0.061	-0.051				
	ค่าคงที่ (Constant)	0.348		0.482			
	Multiple R	0.695		0.687			
	R^2	0.483		0.471			
	Adjusted R^2	0.471		0.476			
	F	40.196*		116.789**			

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

	*	

จากตารางที่ 34 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 9 ตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 48.30 มีค่า R^2 = 0.483และมีค่าของ F เท่ากับ 40.196 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่างๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม มากที่สุด คือ ตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 40.20 ในขณะที่ตัวแปรอธิบายได้ร้อยละ 47.10 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการรับรู้บทบาท พบว่าสามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพิ่มขึ้นร้อยละ 45.80 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีม อธิบายตัวแปรเพิ่มขึ้นร้อยละ 47.10 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 116.789 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และการทำงานเป็นทีม จึงจะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะ และวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่นี้ให้มีค่า = X_1ด้านการรับรู้บทบาท ในที่นี้ให้มีค่า = X_2 และด้านการทำงานเป็นทีม ในที่นี้ให้มีค่า = X_3 ดังนั้นสมการทำนายเขียนได้ดังนี้

$$Y = 0.482 + 0.414X_1 + 0.248X_2 + 0.194X_3$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ต้องคำนึงถึง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีผลทำให้

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

สรุป ภาพรวมความสัมพันธ์การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย สามารถนำเสนอได้ดังตารางที่ 35

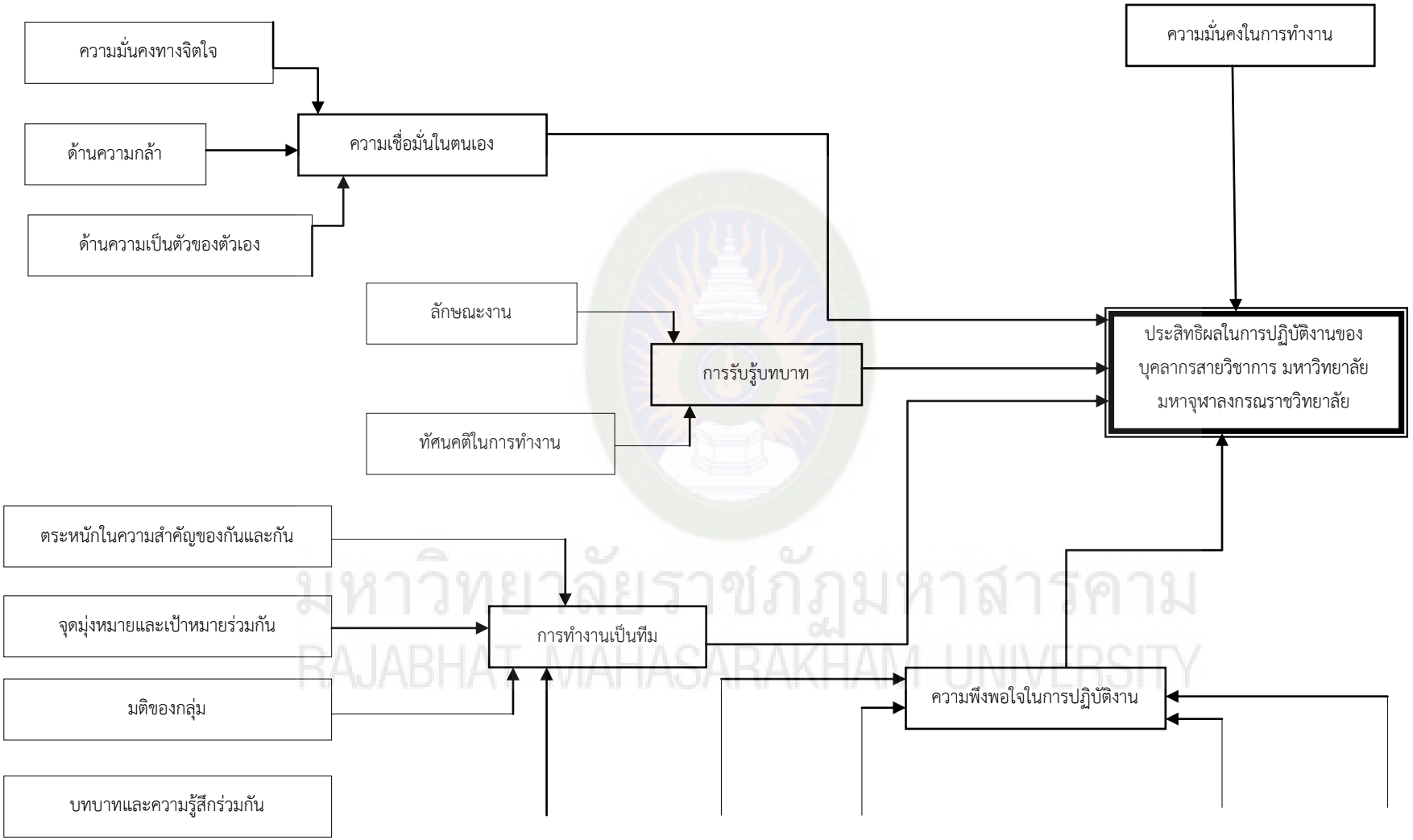
ตารางที่ 35 ภาพรวมความสัมพันธ์การวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	โดยรวม	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ด้านการวิจัย	ด้านการบริการวิชาการ	ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
1. การรับรู้บทบาท	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
4. การทำงานเป็นทีม	✓		✓		✓
5. เงินเดือนและสวัสดิการ					
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
7. บรรยากาศขององค์การ					
8. ความมั่นคงในการทำงาน	✓				
9. ความคาดหวังในอาชีพ		✓	✓		

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 35 ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เบื้องต้นเป็นกรอบรูปแบบเพื่อนำไปดำเนินการยืนผลจากข้อเสนอแนะในขั้นตอนต่อไปดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 8 รูปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แยกเป็นหัวข้อที่สำคัญได้ ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนา สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา จากการสัมภาษณ์สามารถพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นความต้องการส่วนบุคคล และความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ จากการสัมภาษณ์ได้ข้อสรุปได้ว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาที่มีการพัฒนาในระดับต่ำ ได้แก่ การกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา, การวิเคราะห์หาความจำเป็นโดยใช้ข้อมูลจากระดับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือวุฒิการศึกษาของบุคลากร, มีการประชุม หรือสัมมนาบุคลากรเพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาบุคลากร, มีการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร

1.2 การวางแผนพัฒนา จากการสัมภาษณ์ พบว่าการวางแผนการพัฒนาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ แผนงาน และโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ส่วนการวางแผนพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม, การวางแผนเพื่อควบคุมหรือกำกับการปฏิบัติงานตามแผน การกำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน

1.3 การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติตามโครงการพัฒนาที่มีการปฏิบัติมาก ได้แก่ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการประชุมปฏิบัติการ, มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาต่อภายในประทศ, มีการยืดหยุ่น ในการดำเนินงานตามแผนโดยปรับแผนที่วางไว้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงและบรรลุวัตถุประสงค์ของแผน และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการจัดประชุมอบรม ส่วนการปฏิบัติตามโครงการพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ คือ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ, มีการพัฒนาบุคลากรเป็น

กลุ่มโดยการสัมมนาทางวิชาการ, มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ, มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุนเพื่อดำเนินการวิจัย, มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสนทนาทางวิชาการ, มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ, มีการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคลโดยการให้เสนอผลการวิจัย, มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาต่อ และมีการพัฒนาบุลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

1.4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร จากการสัมภาษณ์ พบว่า ต้องการให้มีการพัฒนาการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาเขต, มีการกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการประเมิน และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และได้นำผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตได้ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป ส่วนการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

2. การพัฒนาสามารถสรุปได้ดังนี้

การสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากร มีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การทำวิจัยเพื่อนำไปประกอบการเรียนการสอน การจัดทุนสนับสนุนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดียิ่งๆ ขึ้น การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การศึกษาค้นคว้า วิจัย เรียนรู้จากสื่ออยู่ตลอดเวลา บุคลากรได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่ต้องการให้พัฒนาในเรื่องของสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมและหาทุนสนับสนุนการทำวิจัย พัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และจัดหาแหล่งความรู้ภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

2.2 ด้านการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ในเรื่อง บุคลากรมีความต้องการที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมการฝึกอบรม และศึกษาดูงานแก่ทุกสาขาวิชา ต้องการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งใน และต่างประเทศ ต้องการให้มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการสนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมอย่างทั่วถึง ต้องการในส่วนร่วมในการ

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วางแผนจัดการฝึกอบรม และศึกษาดูงานบุคลากรได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัย จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีให้เพียงพอ รองลงมาคือ ควรกำหนดนโยบายด้านการฝึกอบรมและดูงานให้ชัดเจน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและดูงานทั้งในและต่างประเทศ เมื่อได้รับการฝึกอบรมและดูงานแล้วต้องนำผลมาพัฒนางาน และมีการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง และควรกระจายให้บุคลากรทุกท่านในมหาวิทยาลัยได้ฝึกอบรมและดูงานกันอย่างทั่วถึง

2.3 ด้านการศึกษาต่อ จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ ในเรื่อง การจัดทุนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ความเที่ยงธรรมในการพิจารณาสนับสนุนการศึกษาต่อ และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมการวางแผนด้านการศึกษา และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศบุคลากรได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาทุนการศึกษาให้เพียงพอ ขอความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยการศึกษาต่างๆ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.4 ด้านการบริหารจัดการ จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ในเรื่อง การสนับสนุนทุนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ จัดระบบฐานข้อมูลการเรียนการสอน ค้นคว้าวิจัย การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาเครือข่าย Internet เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย และการเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลากรได้ให้ความคิดและข้อเสนอแนะด้านกระบวนการบริหารจัดการ ส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/ มหาวิทยาลัยบริหารงานเชิงบูรณาการ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อระดมความคิดในการบริหารงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การบริหาร และบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

2.5 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ต้องการความรู้ ความถนัด และประสบการณ์เฉพาะงาน ที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีส่วนในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบบุคลากรได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการกระบวนการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ต้องการ

สถาบันวิทยบริการ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ให้คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน สร้างจิตสำนึกสำหรับบุคลากร จัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการกระจายงาน สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศการทำงาน และจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร

2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การประเมินผลภาระงาน ผลงานโครงการ แฟ้มสะสมงาน การแจ้งผลประเมินการเรียนการสอนให้ทราบทุกครั้ง การกำหนดเกณฑ์วัดความรู้ความสามารถทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การมีส่วนรวมในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานบุคลากร ได้ให้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน มีการประเมินผลตามความเป็นจริง ยุติธรรม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลสำหรับองค์กรด้วย

การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ

เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาบุคลากร อุปสรรคของการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งครอบคลุมความต้องการทั้ง 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และแผนแม่บท (Master Plan) ด้านการพัฒนาคลากรของมหาวิทยาลัย มีเงินกองทุนพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแผนแม่บททางวิชาการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางปริญญาโท ปริญญาเอก และเพิ่มผลงานทางวิชาการ ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี เพื่อเพิ่มพูน วิสัยทัศน์ และองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่ในวารสารของคณะ และวารสารของมหาวิทยาลัยอยู่เนืองๆ และได้จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก โดยส่งเป็นวิทยากรให้ความรู้กับชุมชน สังคม ในระดับอุดมศึกษา โดยมีงบประมาณสนับสนุน มีเงินกองทุนสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน และวิจัยในชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน กำหนดแผนกลยุทธ์ใหม่ ลดขั้นตอนการทำงาน นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในกระบวนการบริหาร มีแผนการนำ Software มาใช้ในงาน MIS (Management Information System) สร้างบุคลากรทำหน้าที่ดูแลเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีฐานข้อมูลของการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ร่วมกัน นำโปรแกรม ALSC (Active Learning System Center On the Web) มาพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และแบ่งภาระงานตามฝ่ายที่รับผิดชอบ มีการประชุม ปรึกษา มีปฏิทินการปฏิบัติงาน และฐานข้อมูลการปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการ PDCA (Plan, Do, Check, Act) ของเดรมมิ่ง มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านการเรียนการสอนก็มีแบบฟอร์มให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติการสอน และนำผู้บริหารมืออาชีพมาช่วยในการบริหารงาน มีเครื่องมือและวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นธรรม และสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ แลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการที่สอดคล้องกับคณะ บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีโครงสร้างของ การปฏิบัติงาน โดยแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เหมาะสม เท่าเทียม ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน มีการงานที่ปฏิบัติ ตาม 9 องค์ประกอบของการประเมินคุณภาพ จากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของบุคลากร โดยประเมินผล ปีละ 2 ครั้ง จากสภาพจริง

2. อุปสรรคของการดำเนินงาน

ในการพัฒนาบุคลากร ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นว่า มีอุปสรรค ปัญหาหลายด้าน ได้แก่ บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ระเบียบ งบประมาณ มีข้อจำกัดมาก และมหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายที่ชัดเจน ยังไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ เพราะมีภาระงานประจำในเรื่องการสอนมก โดยสอนทั้งภาคปกติ ภาคสมทบ และภาระงานสอนพิเศษ พร้อมทั้งมีกิจกรรมของมหาวิทยาลัยมาก การพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ขาดบุคลากรผู้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และบุคลากรมีคุณวุฒิไม่ตรงกับตำแหน่ง การปฏิบัติงานมีขั้นตอนการดำเนินงานล่าช้า การประสานงานของแต่ละหน่วยงาน ไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดการสรุปผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และโปร่งใส

ข้อจำกัดของกองทุนพัฒนาบุคลากร ขาดหน่วยงานกลางที่สนับสนุนดูแลโดยตรงในทุกๆ เรื่อง บุคลากรขาดวิสัยทัศน์ที่ดี ขาดความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ขาดเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ขาดความร่วมมืออย่างจริงใจ มหาวิทยาลัยไม่มอบภาระหน้าที่รับผิดชอบ และขอบเขตของอำนาจการบริหารงานให้กับคณะอย่างชัดเจนในการจัดการพัฒนาบุคลากร การวางกรอบ อัตรากำลัง การตัดสินใจของผู้บริหาร และการจัดคนให้เหมาะกับงาน การใช้ซอร์ฟแวร์ (Software) ฐานข้อมูล ในการบริหารจัดการทำให้กระบวนการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แนวคิดและความคิดเห็นไม่ตรงกัน ขาดการติดตามและประเมินผล

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงานที่จริงจังอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีแบบฟอร์มการประเมินแบบเดิมๆ

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรพร้อมจัดสรรทุนจากองค์กรในภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน IT ให้มากขึ้น ทำการวิจัยในชั้นเรียนและผลงานทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น ควรปรับเปลี่ยนด้านประสิทธิภาพการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรพร้อมระเบียบการจัดสรรทุนอุดหนุน และกำหนดนโยบายอย่างชดเจน และเป็นมาตรฐาน และควรจัดหาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง ชัดเจน และเป็นมาตรฐานโดยใช้ Balanced Scorecard

ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้แต่ละคณะจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรเรียนรู้อย่างทั่วถึง และกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง ควรปรับปรุงระเบียบ เทคโนโลยี วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ด้านงานบริหารจัดการบุคลากร ควรกระจายอำนาจสู่ระดับล่างอย่างจริงจังโดยการวางคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) และใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาบริหารงานในแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานในระดับมหาวิทยาลัย สร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยการศึกษาอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปฏิบัติในทางวิชาการอยู่เสมอ และควรจัดทำแผนกลยุทธ์นำมาใช้อย่างจริงจัง ต่อเนื่องและชัดเจน ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง Input Process Product เป็นเกณฑ์ ควรมีหน่วยงานกลางตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามภาระงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและใช้ประเมินผลจริง นำเครื่องมือที่ทันสมัยและเที่ยงตรงชัดเจนมาประเมินการปฏิบัติงาน และพยายามกระจายอำนาจให้หัวหน้างานพิจารณาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นอย่างโปร่งใส และยุติธรรม

สนับสนุนพัฒนาบุคลากร ให้เพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้นทุกคน โดยถ้วนหน้าพร้อมสร้างบรรยากาศของความเป็นวิชาการ ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศให้มากขึ้น ควรเชิญวิทยากรในสาขาวิชาชีพมาบรรยาย และปฏิบัติงานเพื่อให้ได้เรียนรู้สถานการณ์ของตลาดแรงงานอยู่เสมอ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคนิคใหม่ๆ มาสอนเพื่อให้สอดคล้องกับรายวิชา ร่วมมือกับวิทยากรหรืออาจารย์พิเศษมาให้ความรู้ทั้งในและต่างประเทศ พร้อมสร้างเครือข่าย สามารถ On Line กันได้ตลอดเวลา สนับสนุน ค้นคว้าผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้สู่สากลให้มากขึ้นทั้งงานวิจัย บทความทางวิชาการ และสนับสนุนให้บุคลากรทำผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของ

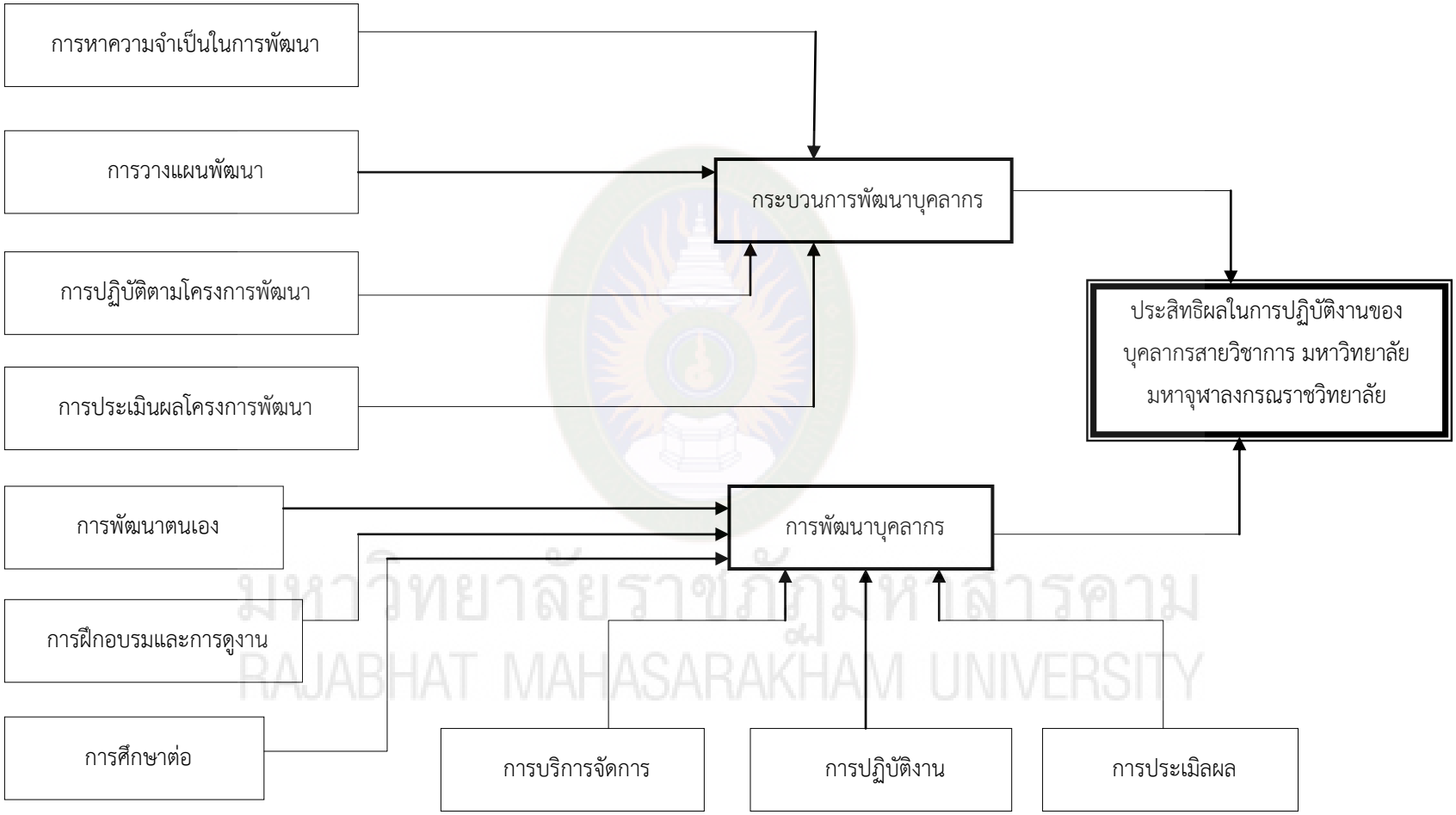
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัย สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ควรบริหารจัดการตามแผนผัง และแผนภูมิของการบริหารจัดการให้มาก และเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ควรให้อำนาจการบริหาร และการตัดสินใจสู่ระดับโปรแกรมวิชาในบางเรื่องเพื่อประหยัดเวลา เพื่อเป็นการลดขั้นตอนที่ไม่สำคัญมากลงไป โดยเฉพาะเลือกอาจารย์ผู้สอนเอง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยได้เข้ามาเป็นทีมบริหาร และทีมที่ปรึกษา และเป็นอาจารย์พิเศษ ควรมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนในระบบของมหาวิทยาลัย มีภาระงานที่ชัดเจน เผยแพร่ และเข้าใจที่ตรงกันตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย มีระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นผู้บริหารที่เป็นนักจัดการที่ดี ควรแยกงานบริหาร และงานสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ควรนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ Balanced Scorecard มาใช้ในการประเมินผลของการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นมาตรฐานที่ชัดเจน

ให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง เป็นหน่วยงานกลาง ตามแนวทางการพัฒนาภารกิจมหาวิทยาลัย มีการติดตามประเมินผลโครงการ ทั้งด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุน อุปกรณ์ สถานที่ในด้านการทำวิจัย และผลงานทางวิชาการ การเขียนตำรา บทความทางวิชาการ มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น และให้ห้องสมุดควรจัดระบบการจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าวิจัย พร้อมจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงาน มีการจัดเสวนาทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัย และจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังแผนภาพที่ 9

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 9 : แนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY