

ปฏิบัติในระดับมากมี 2 องค์ประกอบ คือ ความคล่องตัว และการมีส่วนร่วม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ

ตาราง 11 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคามตามทัศนะของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	43	3.08593	0.47461	61.7186	ปานกลาง
ความโปร่งใส	43	3.26000	0.54173	65.20	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	43	3.473226	0.45061	69.4652	ปานกลาง
ความมีอิสระ	43	3.42744	0.46017	68.5488	ปานกลาง
ประสิทธิผล	43	3.48837	0.51511	69.7674	ปานกลาง
ความคล่องตัว	43	3.51767	0.61546	70.3534	มาก
รวม	43	3.3754	0.3043	67.508	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.3754 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ 67.508 องค์ประกอบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความคล่องตัว ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตาราง 12 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามทัศนะของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	11	2.92636	0.50648	58.5272	ปานกลาง
ความโปร่งใส	11	3.23364	0.31576	64.6728	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	11	3.51727	0.43167	70.3454	มาก
ความมีอิสระ	11	3.59636	0.44196	71.9272	มาก
ประสิทธิผล	11	3.09091	0.44149	61.8182	ปานกลาง
ความคล่องตัว	11	3.36364	0.50452	67.2728	ปานกลาง
รวม	11	3.2880	0.2672	65.760	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการทำงานเท่ากับ 3.2880 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 65.76 องค์ประกอบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบ คือ ความมีอิสระ และการมีส่วนร่วม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตาราง 13 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามทัศนะของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	21	3.16295	0.50907	63.259	ปานกลาง
ความโปร่งใส	21	3.28857	0.49896	65.7714	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	21	3.52786	0.49855	70.5572	มาก
ความมีอิสระ	21	3.33048	0.60148	66.6096	ปานกลาง
ประสิทธิผล	21	3.5333	0.59442	70.666	มาก
ความคล่องตัว	21	3.44048	0.68422	68.8096	ปานกลาง
รวม	21	3.3806	0.4511	67.612	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการทำงานเท่ากับ 3.3806 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 67.612 องค์ประกอบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบคือ การมีส่วนร่วมและการมีประสิทธิผล ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตาม
ทัศนะของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	54	2.89896	0.43103	57.9792	ปานกลาง
ความโปร่งใส	54	3.04456	0.50683	60.8912	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	54	3.38980	0.56953	67.796	ปานกลาง
ความมีอิสระ	54	3.20400	0.59655	64.0800	ปานกลาง
ประสิทธิผล	54	3.32963	0.68312	66.5926	ปานกลาง
ความคล่องตัว	54	3.30556	0.60005	66.1112	ปานกลาง
รวม	54	3.1954	0.3834	63.9080	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.1954 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 63.9080 องค์ประกอบที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย คือ ความเป็นธรรม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตาราง 15 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตาม
ทัศนะของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการ

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	20	3.06755	0.40159	61.351	ปานกลาง
ความโปร่งใส	20	3.28470	0.58893	65.694	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	20	3.36400	0.53552	67.280	ปานกลาง
ความมีอิสระ	20	3.37820	0.63096	67.564	ปานกลาง
ประสิทธิผล	20	3.9400	0.72866	78.80	มาก
ความคล่องตัว	20	3.43750	0.78587	68.75	ปานกลาง
รวม	20	3.4120	0.4791	68.24	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการ มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการ

ปฏิบัติงานเท่ากับ 3.4120 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 68.24 องค์ประกอบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีประสิทธิผล ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตาราง 16 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามทัศนะของบุคลากรสำนักงานวางแผนและพัฒนา

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	5	3.86120	0.54969	77.224	มาก
ความโปร่งใส	5	3.9960	0.47589	79.92	มาก
การมีส่วนร่วม	5	3.65600	0.50077	73.12	มาก
ความมีอิสระ	5	3.62800	0.55893	72.56	มาก
ประสิทธิผล	5	3.56000	0.96333	71.20	มาก
ความคล่องตัว	5	3.85000	0.76240	77.00	มาก
รวม	5	3.7591	0.5641	75.182	มาก

จากตาราง 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานวางแผนพัฒนามีความเห็นว่างว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.7591 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 75.182 องค์ประกอบที่มีการปฏิบัติที่อยู่ในระดับค่อนข้างมากที่สุด คือ ความโปร่งใส และความเป็นธรรมตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบอื่นอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

ตาราง 17 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามทัศนะของบุคลากรสำนักกิจการนักศึกษา

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	7	3.01771	0.35490	60.3542	ปานกลาง
ความโปร่งใส	7	3.47443	0.4815	69.4886	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	7	3.26500	0.59734	65.30	ปานกลาง
ความมีอิสระ	7	3.73429	0.42416	74.6858	มาก
ประสิทธิผล	7	3.71429	0.47409	74.2858	มาก
ความคล่องตัว	7	3.60714	0.65918	72.1428	มาก
รวม	7	3.4688	0.3003	69.376	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักกิจการนักศึกษา มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.4688 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 69.376 องค์ประกอบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี 3 องค์ประกอบ คือ ความมีอิสระ ความมีประสิทธิผล และความคล่องตัว ส่วนอีก 3 องค์ประกอบ คือ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามทัศนะของบุคลากรสำนักวิจัย

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	6	2.7620	0.40898	55.24	ปานกลาง
ความโปร่งใส	6	3.00933	0.31854	60.1866	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	6	3.02350	0.53017	60.47	ปานกลาง
ความมีอิสระ	6	3.07117	0.47601	61.4234	ปานกลาง
ประสิทธิผล	6	3.20000	0.47329	64.00	ปานกลาง
ความคล่องตัว	6	3.12500	0.72024	62.50	ปานกลาง
รวม	6	3.0318	0.3943	60.636	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักวิจัย มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.0318 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 60.636 องค์ประกอบที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 55.24) คือ ความเป็นธรรม ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตาราง 19 ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตาม
ทัศนะของบุคลากรสำนักศิลปวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	N	\bar{X}	S.D.	ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
ความเป็นธรรม	4	2.67425	0.85851	53.485	ปานกลาง
ความโปร่งใส	4	3.19500	0.67154	63.90	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	4	3.14250	0.61737	62.85	ปานกลาง
ความมีอิสระ	4	3.07075	0.35941	61.4150	ปานกลาง
ประสิทธิผล	4	3.20000	0.48900	64.00	ปานกลาง
ความคล่องตัว	4	2.8125	0.37500	56.25	ปานกลาง
รวม	4	3.0158	0.4328	60.316	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคคลสำนักศิลปวัฒนธรรม มีความเห็นว่า
สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงาน
เท่ากับ 3.0158 เมื่อเทียบเป็นค่าร้อยละแล้วได้ร้อยละ 60.316 องค์ประกอบที่มีค่าระดับการปฏิบัติ
งานในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยมี 2 องค์ประกอบ คือ ความเป็นธรรม และความคล่องตัว
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ตามทัศนะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่วัดได้จากการใช้เครื่องมือการวิจัย จำแนกตามกลุ่มบุคลากร 2 ลักษณะ คือ จำแนกตามสถานภาพและจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด การเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์นำเสนอในตาราง 20 ถึงตาราง 33

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน 5 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	MS	F
Between Groups	1.767	4	.442	2.387*
Within Groups	44.225	239	.185	
Total	45.993	243		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานโดยรวมทุกองค์ประกอบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ประจำ ข้าราชการพลเรือน อาจารย์อัตราจ้าง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคู่พบค่าระดับผลการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มแตกต่างกันบางคู่ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม
จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	อาจารย์ ประจำ	ข้าราชการ พลเรือน	อาจารย์ อัตราจ้าง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
อาจารย์ประจำ	3.263	-	.1075	2.2438E-02	.1408	.1445*
ข้าราชการพลเรือน	3.3706		-	8.505E-02	.2483	3.698E-02
อาจารย์อัตราจ้าง	3.2856			-	.1633	.1220
ลูกจ้างประจำ	3.1223				-	.2853*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.4076					-

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม แล้วปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ประจำกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวกับลูกจ้างประจำก็มีความเห็นแตกต่างกันในระดับ 0.5 เช่นกัน ทั้งนี้กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมในระดับมากกว่า ความเห็นของกลุ่มอาจารย์ประจำและกลุ่มลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความเป็น
ธรรม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	1.768	4	.442	1.661
Within Groups	63.586	239	.266	
Total	65.354	243		

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะพบว่าไม่มีบางคู่มีความเห็นแตกต่างกันในระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับผลการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรม ของกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	อาจารย์ประจำ	ข้าราชการพลเรือน	อาจารย์อัตราจ้าง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
อาจารย์ประจำ	3.0175	-	-1.1453	-9.56538E-02	.22775	
ข้าราชการพลเรือน	3.1324			1.8875E-02	.34227	4.4869E-02
อาจารย์อัตราจ้าง	3.1135			-	.32340	2.5994E-02
ลูกจ้างประจำ	2.7901				-	-.29741
ลูกจ้างชั่วคราว	3.0875					-

จากตาราง 23 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่มแล้ว ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์อัตราจ้างกับกลุ่มลูกจ้างประจำมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับ 0.05 กลุ่มลูกจ้างประจำกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวก็มีความเห็นแตกต่างกันในระดับความเชื่อมั่น 0.05 เช่นกัน ทั้งนี้ กลุ่มลูกจ้างประจำมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความเป็นธรรมน้อยกว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว และอาจารย์อัตราจ้างตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้าน ความโปร่งใส ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	1.899	4	.475	1.5939
Within Groups	73.728	239	.308	
Total	75.627	243		

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่าความเห็นของกลุ่มต่างๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จะพบว่ามิมีบางคู่มีความเห็นแตกต่างกัน ในระดับความเชื่อมั่น 0.05 ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส ของกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	อาจารย์ประจำ	ข้าราชการพลเรือน	อาจารย์อัตราจ้าง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
อาจารย์ประจำ	3.2196	-	-.19484	-4.63407E-02	.26561	-3.48465E-02
ข้าราชการพลเรือน	3.4145		-	.14850	.46045 [*]	.15999
อาจารย์อัตราจ้าง	3.2660			-	.31195 [*]	1.1494E-02
ลูกจ้างประจำ	2.9540				-	-.30046
ลูกจ้างชั่วคราว	3.2545					-

จากตาราง 25 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม แล้วปรากฏว่า กลุ่มข้าราชการพลเรือนกับลูกจ้างประจำมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มอาจารย์อัตราจ้างกับกลุ่มลูกจ้างประจำมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและกลุ่มลูกจ้างประจำกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทั้งนี้กลุ่มลูกจ้างประจำมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสน้อยกว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์อัตราจ้างและข้าราชการพลเรือนตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	3.218	4	.824	2.544 [*]
Within Groups	77.451	239	3.24	
Total	80.748	243		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะพบว่า มีบางคู่มีความเห็นแตกต่างกันในระดับความเชื่อมั่น 0.05 เช่นกันดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับผลการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	อาจารย์ประจำ	ข้าราชการพลเรือน	อาจารย์อัตราจ้าง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
อาจารย์ประจำ	3.35578	-	-4.62198E-02	3.9130E-02	.13678	-.20576*
ข้าราชการพลเรือน	3.40200	-	-	8.5350E-02	.18300	-.15954
อาจารย์อัตราจ้าง	3.31665	-	-	-	9.7650E-02	-.24489*
ลูกจ้างประจำ	3.21900	-	-	-	-	-.34254*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.56154	-	-	-	-	-

จากตาราง 27 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม แล้วปรากฏว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอาจารย์ประจำ กลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง และกลุ่มลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง และกลุ่มอาจารย์ประจำตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	Df	M.S	F
Between Groups	4.147	4	1.037	2.874
Within Groups	86.212	239	.361	
Total	90.359	243		

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะพบว่า มีบางคู่มีความเห็นแตกต่างกันในระดับความเชื่อมั่น 0.05 เช่นกัน ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระ ของกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	อาจารย์ประจำ	ข้าราชการพลเรือน	อาจารย์อัตราจ้าง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
อาจารย์ประจำ	3.28774	-	-1.0464	-1.13931	.27194	-.18689*
ข้าราชการพลเรือน	3.39238		-	-.346750E-02	.37658	-8.22485E-02
อาจารย์อัตราจ้าง	3.42705			-	.41125*	-4.75735E-02
ลูกจ้างประจำ	3.01580				-	-.4882*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.47462					-

จากตาราง 29 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม แล้วปรากฏว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวกับกลุ่มอาจารย์ประจำมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มอาจารย์อัตราจ้างกับกลุ่มลูกจ้างประจำ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มลูกจ้างประจำกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทั้งนี้กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าสถาบันฯ ได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความมีอิสระมากกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์ประจำและกลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มอาจารย์อัตราจ้างมีความเห็นว่าสถาบันฯ ได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างประจำ

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผล ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	4.95	4	1.229	2.988
Within Groups	98.288	239	.441	
Total	103.203	243		

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จะพบว่าไม่มีบางคู่มีความเห็นแตกต่างกันใน ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผล ระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 5 กลุ่ม จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	อาจารย์ ประจำ	ข้าราชการ พลเรือน	อาจารย์ อัตรากำลัง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
อาจารย์ประจำ	3.28571	-	-3.1429	-.15429	-4.42857E-02	-.31899*
ข้าราชการพลเรือน	3.6000		-	.16000	.27800	-4.70588E-02
อาจารย์อัตรากำลัง	3.4400			-	.11000	-.16471
ลูกจ้างประจำ	3.3300				-	-.27471
ลูกจ้างชั่วคราว	3.6047					-

จากตาราง 31 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่มแล้วปรากฏว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอาจารย์ประจำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าสถาบันฯ ได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ มีประสิทธิผลมากกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์ประจำ ส่วนผลการเปรียบเทียบระหว่างคู่อื่นๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความคล่องตัว ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	2.900	4	.725	1.546
Within Groups	112.126	239	.469	
Total	115.027	243		

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ คล่องตัวระหว่างตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความคล่องตัว บางคู่มีความแตกต่างกัน ดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการตรวจสอบรายคู่ ของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความคล่องตัว ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	อาจารย์ประจำ	ข้าราชการพลเรือน	อาจารย์อัตราจ้าง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
อาจารย์ประจำ	3.41209	-	.12959	.26184*	-1.29121E-02	-5.06533E-02
ข้าราชการพลเรือน	3.28250		-	.13225	-.14250	-.18024
อาจารย์อัตราจ้าง	3.15025			-	-.27475	-.31249*
ลูกจ้างประจำ	3.42500				-	-3.77412E02
ลูกจ้างชั่วคราว	3.46274					-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่มแล้วปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์ประจำกับกลุ่มอาจารย์อัตราจ้างมีความเห็นแตกต่างกัน และกลุ่มอาจารย์อัตราจ้างกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างกัน

ทั้งนี้กลุ่มอาจารย์ประจำมีความเห็นว่าสถาบันฯปฏิบัติงานด้านความคล่องตัวมากกว่าความเห็นของอาจารย์อัตราจ้าง กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าสถาบันฯได้ปฏิบัติงานด้านความคล่องตัวมากกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง

การเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างกลุ่มบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์นำเสนอในตาราง 34 ถึงตาราง 47

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานต่างกัน 11 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	3.358	10	.336	2.011
Within Groups	38.564	231	.167	
Total	41.921	241		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทุกองค์ประกอบระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดจำนวน 11 กลุ่ม คือ บุคลากรจากคณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการ สำนักวางแผนและพัฒนา สำนักกิจการนักศึกษา
สำนักวิจัย และสำนักศิลปวัฒนธรรม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคู่พบว่าระดับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันบางคู่ ดังตาราง 35
ตาราง 35 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับการปฏิบัติงานโดยรวมทุกองค์ประกอบของกลุ่ม
ตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม

ตัวอย่าง	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
คณะครุศาสตร์	3.3196	-	-7.217	-5.583	3.158	-6.099	.1242	-9.237	.4395	-1.492	.2878	.3038
คณะมนุษยฯ	3.3918		-	1.634E	.1038	1.117E	.1964*	-2.020	-3.673	-7.702	.3600	.3760
คณะวิทยา ศาสตร์ฯ	3.3754			-	8.742E	-5.165	.1800*	-3.654	-3.837*	-9.336E	.3436	.3596
และ เทคโนโลยีฯ	3.2880				-	-	9.261E	-1.240	-4.711*	-1.808	.2562	.2722
คณะวิทยาการ การ	3.3806					-	.1822	-3.1381	-3.785	-8.8198	.3488	.3648
สำนักงาน การบดี	3.4120						-	-2.166*	-5.637*	-2734	.1636	.1796
สำนักส่งเสริม การ	3.7591							-	-3.471	-5.681	.3802*	.3962
สำนักวางแผนฯ	3.7591								-	.2903	.7273*	.7433*
สำนักกิจการ คณา	3.4688									-	.4370	.4530
สำนักวิจัย	3.0318										-	1.600
สำนักศิลป วัฒนธรรม	3.0158											-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม
ทุกองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันทั้งหมด 10 คู่ โดยกลุ่มตัว
อย่างที่มาจากสำนักวางแผนมีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ฯ คณะ
เทคโนโลยีการเกษตร สำนักงานอธิการบดี สำนักวิจัยและสำนักศิลปวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่
มาจากสำนักงานอธิการบดีมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะมนุษยฯ คณะวิทยาศาสตร์ฯ สำนัก
ส่งเสริมวิชาการ และกลุ่มสำนักส่งเสริมวิชาการมีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มสำนักวิจัย ส่วน
ระหว่างคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความเป็นธรรม ของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน 11 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	6.488	10	.649	2.687
Within Groups	55.789	231	.242	
Total	62.277	241		

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความเป็นธรรม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 11 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความเป็นธรรมตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางคู่แตกต่างกันดังตาราง 37



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตาราง 37 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรม ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม

ตัวอย่าง	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ศาสตร	3.1453	-	.1171	5.9419	.21899	-1.7603	.24639*	7.7799	-	.12763	.3835	.4711
มนุษย	3.0281		-	-5.7715	.10185	-1.13474	.12925	-3.9335	-	1.0500	.26621	.35396
วิทยา	3.0859			-	.15957	-7.70221	.18697	1.8380	-	6.8216	.32393	.41168
เทคโนโลยี	2.9263				-	-2.3659	2.7401	-1.14119	-	-9.13506	.16436	.2521
บริหาร	3.1629					-	.26399*	9.5402	-	.14524	.40095	.48870
งานบริการ	2.8989						-	-1.6859	-9.6224	-11875	.13696	.22471
ส่งเสริม	3.0675							-	-7.7936*	4.9836	.3055	.39330
วางแผน	3.8612								-	.84349*	1.09920*	1.1869*
กิจการ	3.0177									-	.25571	.34346
วิจัย	2.7620										-	8.775
ศิลปวัฒนธรรม	2.6742											-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความเป็นธรรม ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันทั้งหมด 9 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างจากสำนักวางแผนและพัฒนามีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มต่างๆ ทุกกลุ่มทั้ง 10 กลุ่ม นอกนั้นยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างจากคณะครุศาสตร์มีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานอธิการบดี และกลุ่มตัวอย่างจากคณะวิทยาการจัดการ ก็มีความเห็นแตกต่างกับกลุ่มสำนักงานอธิการบดี เช่นกัน

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส ของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน 11 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	5.934	10	.593	2.068
Within Groups	66.285	231	.287	
Total	72.219	241		

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดจำนวน 11 กลุ่ม พบว่ามีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าของค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม

ต่าง	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ศาสตร์	3.29953	-	3.5249	3.9535	6.5899	1.0963	.25498*	1.4835	-.70007*	-	.29020	.10453
มนุษย์	3.26429		-	-3.5249	4.2857	-2.4285	.21933	-2.0414	-.73531*	-	.25495	6.9286
ทยา	3.2600			-	2.6364	-2.8571	.2154	-2.4700	-.73960*	-	.2506	6.5000
คโนโลยี	3.2336				-	-5.4935	.1890	-5.1063	-.76596*	-	.2243	3.8636
การจั	3.2885					-	.2440	3.8714	-.71103*	-	.2792	9.3571
นอธิการ	3.0445						-	-.2401	-.95504*	-.4298*	3.5222	-.1504
งเสริม	3.2847							-	-.7149	-.1897	.2753	8.9700
างแผนฯ	3.9996								-	.5251	.9902*	.8046*
งการนัก	3.47443									-	.4651	.2794
วิจัย	3.0093										-	-.1856
ศิลป์ฯ	3.1950											-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ของกลุ่มตัวอย่างรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกัน 11 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานวางแผนและพัฒนา มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ 9 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างจากสำนักกิจการนักศึกษา นอกนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างจากคณะครุศาสตร์มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มจากสำนักงานอธิการบดี และกลุ่มตัวอย่างจากสำนักกิจการนักศึกษาก็มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานอธิการบดีเช่นเดียวกัน

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน 11 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	2.663	10	2.66	0.879
Within Groups	69.961	231	.303	
Total	72.624	241		

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดจำนวน 11 กลุ่ม พบว่ามีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน 11 กลุ่ม

ตัวอย่าง	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ศาสตร์	3.4800	-	-4.9642	-6.7442	-3.7272	-4.7857	9.0204	.110	-760	.2150	.4565	.3375
มนุษย์ฯ	3.5296		-	-5.6387	1.2370	1.7857	.1398	.1656	-1263	.2646	.5061*	.3871
วิทยา	3.4732			-	-4.4017	-5.4601	8.3460	.1092	-1827	.2082	.4497	.3307
เทคโนโลยี	3.5172				-	-1.0584	.1274	.1532	-1387	.2522	.4937	.3747
ยตร์												
วิทยา	3.5278					-	.13806	.1638	-.1281	.2686	.5043*	.3853
การ												
งาน	3.3898						-	2.5796	-2662	.1248	.3663	.2473
บคิ												
กส่งเสริม	3.3640							-	-2920	9.9000	.3405	.2215
ร												
วางแผนฯ	3.6560								-	.3910	.6325	.51350
กกิจการนัก	3.2650									-	.2415	.1225
นักวิจัย	3.0235										-	.1190
นักศิลปฯ	3.1425											-

* จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างจากสำนักวางแผนและพัฒนา มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะมนุษยศาสตร์กับกลุ่มคณะวิทยาการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระ ของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน 11 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	4.722	10	.472	1.358
Within Groups	80.303	231	.348	
Total	85.025	241		

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความมี
อิสระ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 11 กลุ่ม พบว่ามีความเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระ ตามความเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างบางคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ด้านความมีอิสระ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม

	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ศาสตร์	3.4109	-	-	-1.6511	-1.854	8.0454	.2069	3.2730	-2170	-3233	.3397	.3401	
ย์ฯ	3.4678		-	5.6126	4.0415	-1.285	.1373	.2638	8.9657	-1.601	-2.664	.3966	.3971
ษา	3.4274				-	-1.689	9.6966	.2234	4.9242	-2.005	-3.068	.3562	.3567
การ	3.5963					-	.2658	.3923*	.2181	-	-1.379	.5252	.5256
ษา	3.3304						-	.1264	-4.7723	-2.975	-4.038	.2593	.2597
น	3.2040							-	-1.742	-4.240	-5.329*	.13283	.13325
เสริม	3.3782								-	-2.498	-3.569	.3070	.3074
งแผนฯ	3.6280									-	-1.062	.5568	.5572
การ	3.7342										-	.6631*	.6635
วิจัย	3.0235											-	4.1667
ศิลป์	3.0707												-

ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความ
อิสระของกลุ่มตัวอย่างรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานอธิการ
บดีมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มสำนักกิจการนักศึกษา และกลุ่มตัวอย่างจากสำนักวิจัยก็มีความ
เห็นแตกต่างจากกลุ่มกิจการนักศึกษาเช่นกัน ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความมีประสิทธิภาพ
ของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน 11 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	9.260	10	.926	2.253
Within Groups	94.955	231	.411	
Total	104.216	241		

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้าน
ความมีประสิทธิภาพ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนก ตามหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 11 กลุ่ม พบว่า
มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความมีประสิทธิภาพตามความ
เห็นของกลุ่มตัวอย่างบางคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 45

ตาราง 45 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความมีประสิทธิภาพ ของกลุ่มตัว
อย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม

ตัวอย่าง	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ศาสตราจารย์	3.3023	-	-	-1.860	.2114	-.2310	-.2730	-.6876*	-.2576	-.4119	.1023	.1023
นาย			.13339									
นาย	3.4357		-	-5.2657	.3448	-9.7619	.1060	-.5043*	-.1243	-.2785	.2357	.2357
นาย												
นาย	3.4883			-	3.974	4.4961	.1587	-.4516*	-7.1627	-.2259	.2883	.2883
นาย												
นาย	3.0909				-	-.4424	-.2387	-.8410*	-.46909	-.6233*	-.1090	-.1090
นาย												
นาย	3.5333					-	.2037	-.4066*	-.2.6666	-.1809	.3333	.3333
นาย												
นาย	3.3296						-	-.61037*	-.2.2303	-.3846	.1296	.1296
นาย												
นาย	3.9400							-	.3800	.2257	.7400*	.7400*
นาย												
นาย	3.5600								-	-.1542	.3600	.3600
นาย												
นาย	3.7142									-	.5143	.5143
นาย												
นาย	3.2000										-	8.8818
นาย												
นาย	3.200											-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความมีประสิทธิผล ของกลุ่มตัวอย่างรายกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกัน 9 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างจากสำนักส่งเสริมวิชาการมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆอีก 8 กลุ่ม ยกเว้น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสำนักวางแผนฯ และกลุ่มสำนักกิจการนักศึกษาและกลุ่มตัวอย่างจากสำนักกิจการนักศึกษามีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะเทคโนโลยีการเกษตร นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความคล่องตัวของกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน 11 กลุ่ม

Sources of Variation	SS	df	M.S	F
Between Groups	6.327	10	.336	2.011
Within Groups	100.921	231	.167	
Total	107.248	241		

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความคล่องตัว ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 11 กลุ่ม พบว่า มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มพบว่า ค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความคล่องตัว ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 47

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตาราง 47 ผลการตรวจสอบรายคู่ของค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความคล่องตัวของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม

จำแนก	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ศาสตร์	3.2795	-	-.3454*	-2.2381	-8.4101	-.1609	-2.6020	-.1579	-.5704	-.3276	.15453	.4670
มนุษย์ฯ	3.6250		-	.1073	.2613	.1845	.3194*	.1875	-.2250	1.7857	.5000	.8125*
ทยา	3.5176			-	.1540	7.7198	.2121	8.0174	-.3323	-8.9468	.3926	.70517*
เทคโนโลยี	3.3636				-	-7.6839	5.8081	-7.3863	-.4863	-.2435	.2386	.55114
วิชาการจัด	3.4404					-	.13492	2.9762	-.4095	-.1666	.3154	.6279
นอธการ	3.30556						-	-.13194	-.5444	-.30159	-	.49306
งเสริม	3.4375							-	-.4125	-.1696	.3125	.6250
งแผนฯ	3.8500								-	.24286	.7250	1.0375*
การนัก	3.6071									-	.48214	.7946
วิจัย	3.1250										-	.31250
ศิลปะ	2.8125											-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความคล่องตัวของกลุ่มตัวอย่างรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 5 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างจากสำนักศิลปวัฒนธรรม มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มสำนักวางแผน กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์ และกลุ่มตัวอย่างจากคณะมนุษยศาสตร์ มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะครุศาสตร์และสำนักงานอธิการบดี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ข้อมูลตอนนี้ได้มาจากแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อเสนอแนะต่างๆตามลำดับความถี่ของคำเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ควรเน้นการทำงานที่บุคลากรมีส่วนร่วม (ทำงานเป็นทีม)
2. ควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆให้

ทั่วถึง

3. ควรเน้นความเสมอภาคในการทำงานภายใต้หลักการเดียวกันทั้งด้านสิทธิโอกาส และการลงโทษ

4. สถาบันฯควรใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจังในการบริหารงานจะทำให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ควรสนับสนุนและให้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง ควรพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ล่าช้าให้หมดไป

6. ต้องมีการพัฒนาคนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. ต้องสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ทำงานและต้องทำงานตามนโยบายที่ชัดเจน ยึดหลักการที่ถูกต้อง

8. ควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์

9. ควรมีการประเมินผลงานของทุกคน ทุกงาน อย่างน้อยประมาณ 3 เดือนต่อครั้ง

10. ต้องบริหารงานโดยใช้ข้อมูลที่ชัดเจน โปร่งใส และให้ความรู้ ทำความเข้าใจในเรื่องงบประมาณให้บุคลากรทุกคน

11. การจ้างงานควรจ้างตามคุณวุฒิ ความสามารถ และควรปรับปรุงงานอยู่เสมอ

12. ให้การสนับสนุนความซื่อสัตย์ ขจัดคอร์รัปชันด้วยบริสุทธิ์ใจ

13. ควรนำผลการประเมินแจ้งให้หน่วยงานและบุคลากรทราบเพื่อการปรับปรุง

14. ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้คนทำงานหนักได้ค่าตอบแทนมากกว่าคนทำงานน้อย

15. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ และนำข้อเสนอแนะที่ดีถูกต้องไปสู่การปฏิบัติ

16. ผู้บริหารควรสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง ชัดเจนตรงไปตรงมา

17. ต้องมีความเสียสละ และใช้ความสามารถทำงานเพื่อส่วนรวม

18. ควรมีการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ครอบคลุมเอื้อเพื่อเกื้อกูล จริงใจต่อกันและกัน

19. ควรสร้างแบบอย่างที่ดีให้แก่คนรุ่นใหม่

20. ต้องมีการติดตามผลงานเป็นระยะๆทุกขั้นตอน ทุกกิจกรรม

21. ต้องมองเห็นความสำคัญขององค์กรเป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตน

22. ควรมีองค์กรภายนอก (องค์กรอิสระ) ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของสถาบันฯ

23. ควรจัดระเบียบสภาพแวดล้อมของชุมชนในสถาบันฯให้มีระเบียบวินัยยิ่งขึ้น

24. ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่หน่วยปฏิบัติอย่างชัดเจน

25. ควรจัดการบริการให้หน่วยปฏิบัติต่างๆให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

26. ควรปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมด้านคุณธรรมแก่บุคลากรให้สูงขึ้น

27. การตั้งกรรมการควรเล็งกะทัดรัดและให้โอกาสการทำงานอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะโดยสรุป

จากข้อเสนอแนะทั้งหมดนี้ผู้วิจัยพิจารณาแล้วได้ข้อสรุปว่า ในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น สถาบันควรยึดหลักการและแนวปฏิบัติที่สำคัญ คือ

- การมีส่วนร่วม มีความสามัคคี
- การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์
- การกระจายอำนาจอย่างเสมอภาค
- การพัฒนาบุคลากรเน้นคุณภาพ
- การประเมินผลงานเป็นระบบ

สำหรับองค์ประกอบทั้ง 6 ประการตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษานั้น มีองค์ประกอบที่ควรปรับปรุง ควรปฏิบัติให้ดีขึ้นเรียงตามลำดับดังนี้

1. ความเป็นธรรม
2. ความโปร่งใส
3. ความมีอิสระ
4. การมีส่วนร่วม
5. ความมีประสิทธิภาพ
6. ความคล่องตัว



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีผลสรุปตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. การดำเนินการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคำระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม ตามเกณฑ์ชี้วัดว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด
2. เมื่อเปรียบเทียบคำระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ในสถาบันราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การดำเนินการวิจัย

ประชากรของการวิจัย คือ อาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างของสถาบัน จำนวน 632 คน ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ปีการศึกษา 2545

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistages Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 244 คน จำแนกเป็นกลุ่มตามสถานภาพได้ดังนี้ 1) อาจารย์ประจำ 2) ข้าราชการพลเรือน 3) อาจารย์อัตราจ้าง 4) ลูกจ้างประจำ 5) ลูกจ้างชั่วคราว และจัดกลุ่มตามหน่วยงานที่สังกัดเป็น 11 กลุ่ม คือ 1) คณะครุศาสตร์ 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) คณะเทคโนโลยีการเกษตร 5) คณะวิทยาการจัดการ 6) สำนักงานอธิการบดี 7) สำนักส่งเสริมวิชาการ 8) สำนักวางแผนและพัฒนา 9) สำนักกิจการนักศึกษา 10) สำนักวิจัย 11) สำนักศิลปวัฒนธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 ตอน มีจำนวนข้อสอบถาม 54 ข้อ และปลายเปิดอีก 1 ข้อ รวมเป็น 55 ข้อ ข้อมูลได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 244 คน

การจัดกระทำกับข้อมูล ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกหมวดหมู่ตามตัวแปรที่จะศึกษา
2. ตรวจสอบให้คะแนนรายข้อแต่ละฉบับตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window
4. วิเคราะห์เพื่อหาคำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดแล้วสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และเปรียบเทียบค่าระดับคะแนนการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มของบุคลากร และองค์ประกอบของตัวแปรที่จะศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยและอภิปราย

ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ปรากฏผลดังนี้

- 1.1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่าสถาบันราชภัฏมหาสารคามได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทั้งสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.3091 คิดเป็นร้อยละได้ 66.1820
- 1.2 กลุ่มอาจารย์ประจำมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.2631 คิดเป็นร้อยละได้ 65.2620
- 1.3 กลุ่มข้าราชการพลเรือน มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.3700 คิดเป็นร้อยละ 67.412

- 1.4- กลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.2850 คิดเป็นร้อยละได้ 65.712
- 1.5 กลุ่มลูกจ้างประจำ มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.1223 คิดเป็นร้อยละ 62.446
- 1.6 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.4076 คิดเป็นร้อยละได้ 68.152
- 1.7 กลุ่มบุคลากรของคณะครุศาสตร์ มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.3196 คิดเป็นร้อยละได้ 66.392
- 1.8 กลุ่มบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.3918 คิดเป็นร้อยละได้ 67.836
- 1.9 กลุ่มบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.3754 คิดเป็นร้อยละได้ 67.508
- 1.10 กลุ่มบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.2880 คิดเป็นร้อยละได้ 65.76
- 1.11 กลุ่มบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.1954 คิดเป็นร้อยละได้ 63.9080
- 1.12 กลุ่มบุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการ มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.410 คิดเป็นร้อยละได้ 68.24
- 1.13 กลุ่มบุคลากรของสำนักงานวางแผนและพัฒนา มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.7591 คิดเป็นร้อยละได้ 75.182

- 1.14 กลุ่มบุคลากรของสำนักกิจการนักศึกษา มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงาน
 เท่ากับ 3.4688 คิดเป็นร้อยละได้ 69.376
- 1.15 กลุ่มบุคลากรของสำนักวิจัย มีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิ
 บาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.0318 คิดเป็น
 ร้อยละได้ 60.636
- 1.16 กลุ่มบุคลากรของสำนักศิลปวัฒนธรรมมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ 3.0158
 คิดเป็นร้อยละได้ 60.316

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนคติของบุคลากร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ
 ต่างกัน 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มอาจารย์ประจำ 2) ข้าราชการพลเรือน 3) อาจารย์อัตราจ้าง
 4) ลูกจ้างประจำ 5) ลูกจ้างชั่วคราว พบว่าระหว่างกลุ่มทั้ง 5 กลุ่ม มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มลูกจ้างประจำ
 และอาจารย์ประจำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติ
 ตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากกว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างประจำและอาจารย์ประจำ

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
 จำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม แล้วพบว่ากลุ่มอาจารย์อัตราจ้างกับ
 กลุ่มลูกจ้างประจำมีความเห็นแตกต่างกัน กลุ่มลูกจ้างประจำกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตก
 ต่างกัน โดยกลุ่มลูกจ้างประจำเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความเป็นธรรม
 น้อยกว่ากว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวและกลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง

2.3 ผลการเปรียบเทียบ ค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
 จำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่าความเห็นของกลุ่มต่างๆ ระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่มพบว่า มีคู่ที่มีความเห็นแตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญ 3 คู่ คือ

- 1) กลุ่มข้าราชการพลเรือน กับ กลุ่มลูกจ้างประจำ
- 2) กลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง กับ กลุ่มลูกจ้างประจำ
- 3) กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว กับ กลุ่มลูกจ้างประจำ

ทั้ง 3 คู่ ดังกล่าว กลุ่มลูกจ้างประจำมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสน้อยกว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์อัตราจ้าง และ ข้าราชการพลเรือนตามลำดับ

2.4 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอาจารย์ประจำ กลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง และกลุ่มลูกจ้างประจำ โดยกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม มากกว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มอาจารย์อัตราจ้างและกลุ่มอาจารย์ประจำ

2.5 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม พบว่ามีกลุ่มที่มีความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

- 1) กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว กับ กลุ่มอาจารย์ประจำ
- 2) กลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง กับ กลุ่มลูกจ้างประจำ
- 3) กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว กับ กลุ่มลูกจ้างประจำ

โดยกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความมีอิสระมากกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์ประจำและลูกจ้างประจำ กลุ่มอัตราจ้าง มีความเห็นว่า สถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าความเห็นของกลุ่มลูกจ้างประจำ

2.6 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่ม แล้วพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอาจารย์ประจำ โดยกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านประสิทธิผล มากกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์ประจำ

2.7 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความคล่องตัวระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 5 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่ม แล้วพบว่ากลุ่มอาจารย์ประจำกับกลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง มีความเห็นแตกต่างกันโดยกลุ่ม อาจารย์ประจำและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านความคล่องตัวมากกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์อัตราจ้าง

2.8 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม คือ

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1) คณะครุศาสตร์ | 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 3) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 4) คณะเทคโนโลยีการเกษตร |
| 5) คณะวิทยาการจัดการ | 6) สำนักงานอธิการบดี |
| 7) สำนักส่งเสริมวิชาการ | 8) สำนักวางแผนและพัฒนา |
| 9) สำนักกิจการนักศึกษา | 10) สำนักวิจัย |
| 11) สำนักศิลปวัฒนธรรม | |

พบว่า ระหว่างกลุ่มทั้ง 11 กลุ่ม มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มทั้ง 11 กลุ่มแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างจากสำนักวางแผนและพัฒนา มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มบุคลากรของสำนักวางแผนและพัฒนาเห็นว่าสถาบันได้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมมากกว่าความเห็นของกลุ่มอื่นๆ ทั้งหมด

2.9 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความเป็นธรรม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม พบว่าในระหว่างกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 กลุ่ม แล้วพบว่ามีความแตกต่างกัน 9 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างจากสำนักวางแผนและพัฒนา มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มต่างๆ ทุกกลุ่มทั้ง 10 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างจากคณะครุศาสตร์และคณะวิทยาการจัดการ มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มสำนักงานอธิการบดี

2.10 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม พบว่ามีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 กลุ่ม แล้วพบว่า มีความแตกต่างกัน 11 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างจากสำนักวางแผนและพัฒนา มีความเห็นแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น 9 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มจากสำนักกิจการนักศึกษา กลุ่มคณะครุศาสตร์และกลุ่มสำนักกิจการนักศึกษา มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มสำนักงานอธิการบดี

2.11 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดจำนวน 11 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมพบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ กลุ่มตัวอย่างจากสำนักวางแผนและพัฒนา มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะมนุษยศาสตร์ฯ กับกลุ่มวิทยาการจัดการ ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.12 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความมีอิสระระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 11 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระของกลุ่มตัวอย่างรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มสำนักงานอธิการบดีมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะเทคโนโลยีการเกษตรและกลุ่มสำนักกิจการนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างจากสำนักวิจัยมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มกิจการนักศึกษาเช่นกัน ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.13 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความมีประสิทธิผล ระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานสังกัดจำนวน 11 กลุ่ม พบว่ามีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าค่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านมีประสิทธิผลพบว่า มีความแตกต่างกัน 9 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างจากสำนักส่งเสริมวิชาการมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อีก 8 กลุ่ม ยกเว้น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างจากสำนักกิจการนักศึกษามีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะเทคโนโลยีการเกษตร

2.14 ผลการเปรียบเทียบค่าระดับผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความคล่องตัวระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 11 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกัน 5 คู่ โดยกลุ่มตัวอย่างจากสำนักศิลปวัฒนธรรมมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มสำนักวางแผนและพัฒนา กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างจากคณะมนุษยศาสตร์มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มคณะครุศาสตร์และสำนักงานอธิการบดี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

- ควรเน้นการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการอย่างทั่วถึง
- ควรเน้นความเสมอภาคทั้งสิทธิ โอกาส และการลงโทษ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจังในการบริหารงาน
- ควรให้มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยปรับปรุงระบบการทำงานให้ลดขั้นตอนให้น้อยลงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ต้องมีการพัฒนาคนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

- ต้องสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ทำงานด้วยกัน โดยใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์

- ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน โปร่งใสในการทำงานและให้บุคลากรทุกคนเข้าใจในระบบงบประมาณอย่างถ่องแท้

- ต้องสนับสนุนความซื่อสัตย์ ขจัดคอร์รัปชัน เน้นความเป็นธรรม

- ควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ และนำข้อเสนอแนะที่ดีไปใช้ปฏิบัติ

- ผู้บริหารควรสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงชัดเจนตรงไปตรงมา

- ต้องมีความเสียสละและใช้ความสามารถทำงานเพื่อส่วนรวมให้มีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน

แบบพี่น้องครอบครัวเดียวกัน

- ควรมีการติดตามผลงานเป็นระยะๆ ทุกชั้นตอน มีการประเมินผลงานทุกภาคเรียน

- ชักชวนให้บุคลากรเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว จัดระเบียบ

สังคมภายในองค์กรให้มีวินัยมากขึ้น

- ควรกระจายอำนาจสู่หน่วยปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ชัดเจน พัฒนาคุณภาพหน่วยปฏิบัติให้

มากขึ้น

- ให้โอกาสในการทำงานอย่างทั่วถึง

กล่าวโดยสรุป ข้อเสนอแนะมีแนวทางที่สำคัญดังนี้

- พัฒนาการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี

- มีคุณธรรม ยึดมั่นความซื่อสัตย์ มีวินัย

- กระจายอำนาจอย่างเสมอภาค

- พัฒนาบุคลากร เน้นคุณภาพการทำงาน

- ประเมินผลงานทั้งระบบ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าสถาบันราชภัฏมหาสารคามมีค่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางส่วนใหญ่ค่อนข้างมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ และหลักปฏิบัติของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างถ่องแท้ จึงทำให้ไม่กล้าตัดสินใจว่าจะให้ค่าน้ำหนักไปในทางใด จึงตอบเป็นกลางๆเอาไว้ก่อน ซึ่งเป็นลักษณะปกติของกลุ่มตัวอย่างทุกๆไป ที่มีความเห็นโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง หรืออาจจะเป็นเพราะว่าความรู้สึกรักของบุคลากรโดยทั่วไปเห็นว่าการทำงานดำเนินไปตามปกติจึงไม่มีจุดเด่นและจุดด้อยมากกว่ากัน นั่นคือ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปกติธรรมดาตนเอง

2. ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันซึ่งน่าจะมาจากการรับรู้

ของบุคลากรแต่ละกลุ่มยังไม่เท่าเทียมกัน บุคลากรในหน่วยงานนโยบาย มักจะมีความเข้าใจบทบาทของฝ่ายบริหารดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติจึงทำให้มองเห็นค่าระดับการปฏิบัติงาน และคุณค่าของการบริหารงานสูงกว่า เช่น บุคลากรในสำนักวางแผนและพัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยงานนโยบาย มีความเห็นว่า สถาบันปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าความเห็นของบุคลากรในสำนักศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้มาจากการสอบถามเป็นข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการร่วมมือทำงานเป็นทีม การให้ขวัญกำลังใจ และการสื่อสารที่กว้างขวางจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรและหน้าที่ของแต่ละคนมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้วผลการวิจัยนี้จะช่วยให้ฝ่ายบริหารทราบจุดอ่อน จุดเด่นของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาวิธีการทำงานและปรับปรุงงานได้ตรงจุดยิ่งขึ้นและรวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยนี้จำแนกออกเป็น 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อเนื่องในอนาคต

ก. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผลจากการวิจัยนี้สามารถใช้ประโยชน์ได้ 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายผู้รับบริการ กล่าวคือ ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลที่เป็นจุดอ่อนของการทำงานไปพัฒนางานให้ดีขึ้นได้เช่น ด้านความเป็นธรรม ด้านความโปร่งใส ควรจะพัฒนาระบบบริหารให้มีความชัดเจนตรวจสอบง่ายเกิดความมั่นใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ทำความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติทุกหน่วยอย่างเสมอภาคกันและทั่วถึง

ฝ่ายปฏิบัติการจะสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงตนเองให้ทำงานเพื่องานพยายามทำความเข้าใจหลักการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานข้างเคียงแล้วจะช่วยให้ผู้ทำงานปรับปรุงจุดอ่อนของหน่วยงานของตนให้ดีขึ้น เพื่อทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้มากยิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้ การรับข้อมูลข่าวสารและโลกทัศน์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และควรเรียนรู้นโยบายให้แจ่มแจ้งรวดเร็วและทั่วถึง

ฝ่ายผู้รับบริการจะได้ทราบวิธีการทำงานขององค์กรแล้วสามารถปรับตัวให้เข้ากับหลักการกติกาหรือระเบียบแบบแผนขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้สามารถรับประโยชน์จากสถาบันได้มากขึ้น

ข. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับบรรณารักษะในองค์การอาจทำได้อีกหลายประเด็นเพื่อต่อยอดความรู้และความเข้าใจของบุคลากรและเกิดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาหน่วยงานได้ เช่น ควรศึกษาเรื่องต่อไปนี้

1. แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักบรรณารักษะกับความพึงพอใจของนักศึกษาขององค์การนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าระดับบรรณารักษะกับความพึงพอใจของนักศึกษาในหน่วยงานบริการในมหาวิทยาลัย (เช่น ทะเบียน การเงิน หอสมุด หอพัก เป็นต้น)
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักบรรณารักษะกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานขององค์การต่างๆ
4. อิทธิพลของหลักบรรณารักษะที่มีต่อการประพฤติดนของพนักงานขององค์กร
5. การสร้างค่านิยมบรรณารักษะในองค์การบริหารสาธารณะต่างๆ

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยเกิดความมั่นใจขึ้นอีกระดับหนึ่งว่าหลักบรรณารักษะควรจะได้นำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารกิจการต่างๆอย่างกว้างขวางต่อไป

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “ธรรมรัฐภาคการเมือง : บทบาทภาคการเมือง”. รัฐสภาสาร 46 (กันยายน 2541) : 1-65.
- ัชชาลัย เรื่องประพันธ์. สถิติพื้นฐาน พร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม MINITAB SPSS และ SAS. ขอนแก่น : โครงการผลิตตำราคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิมพ์ครั้งที่ 5.2543, 510 หน้า.
- ัชยอนันต์ สุขทวนิช. Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา – การปฏิรูปการเมือง ม.ป.พ., 2541.
- ธีรยุทธ บุญมี. ธรรมรัฐแห่งชาติ ยุทธศาสตร์สู่หายนะประเทศไทย กรุงเทพฯ : สายธาร, 2541
- นกรินทร์ เมฆไตรรัตน์, “ธรรมรัฐแห่งชาติและเรื่องที่ชวนให้คิดต่อเนื่อง.” เนชั่นสุดสัปดาห์ 6 (29 มกราคม-4 กุมภาพันธ์ 2541.) : 81.
- นฤมล ทับจุมพล. “แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยธรรมรัฐแห่งชาติ.” ใน การจัดการปกครอง (Governance) บรรณาธิการ ม.ร.ว. พุทธิศิลาณ ชุมพล, 15-31. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย กรุงเทพฯ : วิทยุชน 2542, 272 หน้า.
- บุปผชาติ ปัตติตัน, กิตติพันธ์ ศรีวรรณทิพย์ และ อทาวดี พันธุมวดี (ผู้แปล). ปราบปรามทุจริต คู่มือของสมาชิกรัฐสภา. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ธรรมผลการพิมพ์, 2543, 63 หน้า.
- ประมวล รุจนเสรี. การบริหาร-การจัดการที่ดี (Good Governance) กรุงเทพฯ : รักษาดินแดน, 2542, 49 หน้า.
- ประเวศ วะสี. ยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน, 2542.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 8, 2538, 403 หน้า.
- ไพโรจน์ พรหมสาส์น. “การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ.” พัฒนาชุมชน 37 (กรกฎาคม 2541) : 15-19.
- รวิวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2535, 310 หน้า.
- รัชนา ศานติยานนท์. รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2544, 205 หน้า.

ลิขิต ชีรเวคิน. “ธรรมรัฐคืออะไร.” มติชน (16 มิถุนายน 2541) : 6.

วรภัทร โตรณะเกษม. “การสร้าง Good Governance ในภาคเอกชน” กรมบัญชีกลาง 39 (2541) : 19-28.

วรลักษณ์ มนต์เอื้อศิริ. “ธรรมรัฐภาคราชการ.” พัฒนาชุมชน 37 (มิถุนายน 2541) : 13-17.

สถาบันพระปกเกล้า. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว 2544,101 หน้า.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ. คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542,สำนักงาน ก.พ. 2544 : 60 หน้า.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาชาติเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549 กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว 2544,117 หน้า.

สุดจิต นิมิตกุล. “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีใน การปกครองที่ดี
(Good Governance) กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2543.

อมรา พงศาพิชญ์. “ธรรมนูญกับประชาสังคมและองค์กรประชาสังคม.” เอกสารประกอบการสัมมนา
เรื่องสิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญ แปลงแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมคุณภาพ
สิ่งแวดล้อมกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2543.

อรพินท์ สพโชคชัย. ธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมประชาธิปไตย (Good Governance). กรุงเทพฯ :
สถาบันพระปกเกล้า เอกสารประกอบการบรรยาย กลุ่มวิชาที่ 1/5 2545,13 หน้า.

อานันท์ ปันยารชุน. มุมมองนายอานันท์. กรุงเทพฯ : มติชน, 2542.

เอเจอร์, แซม. ธรรมาภิบาลการบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. ไชยวัฒน์ คำชู ผู้แปล
กรุงเทพฯ : น้ำฝน, 2545,366 หน้า.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา :

ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันราชภัฏมหาสารคาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันราชภัฏมหาสารคาม โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะวัดค่าระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด

ตามหลักธรรมาภิบาลนั้นกำหนดว่า การบริหารจัดการที่ดีในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติตามบริหารงานตามหลักต่อไปนี้

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. ความเป็นธรรม | 4. ความมีอิสระ |
| 2. ความโปร่งใส | 5. ประสิทธิภาพ |
| 3. การมีส่วนร่วม | 6. ความคล่องตัว |

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของสถาบันโดยตรง ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามปรากฏการณ์ที่เป็นการปฏิบัติจริงจากการรับรู้ของท่าน โดยขอให้พิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสถาบันได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด และเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นท้ายข้อความแต่ละข้อ ข้อละ 1 คำตอบ

ค่าระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลกำหนดไว้ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	เท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1.1 สถานภาพ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> อาจารย์ประจำ (ข้าราชการครู) | <input type="checkbox"/> ข้าราชการพลเรือน (P.C.) |
| <input type="checkbox"/> อาจารย์อัตราจ้าง | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ |
| <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว | |

1.2 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.3 หน่วยงานที่สังกัดคณะ.....สำนัก.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม
โปรดอ่านแต่ละข้อคำถาม แล้วพิจารณาเลือก ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นท้ายข้อ
คำถามข้อละ 1 คำตอบ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สถาบันได้ปฏิบัติราชการต่อไปนี้นานน้อยเพียงใด?					
นความเป็นธรรม					
แผนปฏิบัติงานชัดเจน					
กำกับการใช้แผนปฏิบัติอย่างใกล้ชิด					
สัญญาจ้างงานมีความชัดเจน					
อัตราค่าจ้างมีความยุติธรรม					
คำตอบแทนมีความเหมาะสม					
จงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างถ้วนหน้า					
เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน					
กำหนดช่วงเวลาประเมินผลที่แน่นอน					
ตัวแทนบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน					
บุคลากรได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกช่วง					
ระบบบริหารเงินมีความชัดเจน					
สามารถตรวจสอบการบริหารการเงินได้					
การบริหารทรัพย์สินของสถาบันมีความชัดเจน					
มีคณะกรรมการกำกับ ตรวจสอบการบริหาร การเงินในทุกระดับ					
เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานสามารถ อุทธรณ์ร้องทุกข์ได้					
สถาบันให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่ว ถึง					
ความโปร่งใส					
ประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรให้ ประชาคมรับทราบ					
ประกาศการประมูลงานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง					

บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของผู้บริหาร					
ามมีอิสระ					
การบริหารการเงินใช้ระบบเหมาจ่าย/ถัวเฉลี่ยได้					
การบริหารการเงินประเมินจากผลผลิตของงาน					
แผนงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
สภาสถาบันเน้นบทบาทในการกำหนดนโยบาย					
การบริหารงานสถาบันเน้นการกระจายอำนาจ					
ทุกหน่วยงานสามารถวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง					
ทุกหน่วยงานมีการบริหารและจัดการตนเองภายใต้หลักเกณฑ์กลางที่เหมือนกัน					
ะสิทธิผล					
มีเอกภาพในการบังคับบัญชา					
ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
การบังคับบัญชามีหลายขั้นตอนเพื่อการกลั่นกรอง					
อธิการบดีมีอำนาจบริหารงานอย่างมีอิสระ					
มีทีมงานบริหารอย่างเข้มแข็ง					
ามคล่องตัว					
โครงสร้างการบริหารของสถาบันเหมาะสม					
บุคลากรของสถาบันมีจำนวนเพียงพอ					
คณะกรรมการชุดต่างๆ มีขนาดเล็ก					
แนวปฏิบัติของสถาบันชัดเจน					

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นใดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของ
สถาบันฯ โปรดให้ข้อเสนอแนะ (อาจใช้กระดาษอื่นและข้อเสนอแนบเพิ่มเติมได้)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา ผู้วิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา นักวิจัยแห่งชาติ รหัสประจำตัว 37-60-0020

วัน เดือน ปี เกิด : 1 พฤศจิกายน 2490

สถานที่เกิด : บ้านโคกล่าม ต.โคกล่าม อ.จตุรพักตรพิมาน จ.ร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : 587 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ต.ตลาด อ.เมือง จ.มหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4374-1541 , 01-6709429

ประวัติการศึกษา :

ปีการศึกษา 2496 - 2497 ประถมปีที่ 2 จากโรงเรียนวัดบ้านโคกล่าม ต.โคกล่าม

อ.จตุรพักตรพิมาน จ.ร้อยเอ็ด

ปีการศึกษา 2498 - 2499 ประถมปีที่ 4 จากโรงเรียนบ้านหัวช้าง อ.จตุรพักตรพิมาน

จ.ร้อยเอ็ด

ปีการศึกษา 2500-2505 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จ.ร้อยเอ็ด

ปีการศึกษา 2506 - 2509 ป.กศ.ชั้นสูง จากวิทยาลัยครูมหาสารคาม

ปีการศึกษา 2510-2511 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขามัธยมศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษ

จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

ปีการศึกษา 2514 ฝึกอบรมการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ

จาก Warren Wilson College, North Carolina สหรัฐอเมริกา

ปีการศึกษา 2517-2518 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาบริหารและวางแผนการศึกษา

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปีการศึกษา 2524-2528 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การฝึกอบรม :

พ.ศ. 2535 ฝึกอบรมการบริหารสถาบันอุดมศึกษาจาก Medicine Hat College

ประเทศ Canada.

พ.ศ. 2537 ฝึกอบรมการบริหารสถาบันระดับรองอธิการบดีที่สถาบันราชภัฏนครปฐม

พ.ศ. 2539 ฝึกอบรมการประกันคุณภาพการศึกษาจาก California State University

Stanislaus สหรัฐอเมริกา

พ.ศ. 2545 ผ่านการอบรมนักบริหารมหาวิทยาลัย (นบม.) รุ่นที่ 9

พ.ศ. 2545-2546 ศึกษาหลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับผู้บริหาร

ระดับสูง (ปปร.6) สถาบันพระปกเกล้า

ประวัติการทำงาน :

ปี พ.ศ.2512 - ปัจจุบัน รับราชการที่วิทยาลัยครูมหาสารคาม และสถาบันราชภัฏมหาสารคาม

เคยดำรงตำแหน่งบริหารหลายตำแหน่ง เช่น

- หัวหน้าภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
- หัวหน้าแผนกแผนงานและประเมินผล
- หัวหน้าคณะวิทยาการจัดการ
- รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
- รองอธิการฝ่ายกิจการพิเศษ
- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- อธิการบดีสถาบันราชภัฏมหาสารคาม

ปัจจุบันดำรง ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

การศึกษาดูงานต่างประเทศ

- ศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมที่ญี่ปุ่น , กัมพูชา , ลาว , พม่า
- ศึกษาดูงานการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สาธารณรัฐประชาชนจีน
- ศึกษาดูงานอุดมศึกษาที่ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์
- ศึกษาดูงานด้านการศึกษาที่มาเลเซีย , สิงคโปร์
- ศึกษาดูงานการศึกษาที่อิสราเอล
- ศึกษาดูงานด้านการเมืองการปกครองที่อิตาลีและสวิตเซอร์แลนด์

สถานภาพการสมรส :

สมรสกับนางสาวนิตยา สีนรุศิริ เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2517 มีบุตร 3 คน

ชาย 1 คน หญิง 2 คน คือ

1. นายณวัฒน์ ศรีปีดถา
2. นางสาวกิตติยา ศรีปีดถา
3. นางสาวอัจฉรีย์ ศรีปีดถา