

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
f	แทน	ความถี่
P	แทน	ค่าร้อยละ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา มาแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (P)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{c}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยใช้การทดสอบ t-test (Independent Samples) ส่วนตัวแปร เพศ สถานภาพบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe's

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการนำข้อเสนอแนะในตอนท้ายแบบสอบถามแต่ละด้านมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพบุคลากร
 ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (P)
 แล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
 สถานภาพบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	98	34.39
1.2 หญิง	187	65.61
รวม	285	100.0
2. สถานภาพบุคลากร		
2.1 บุคลากรสายวิชาการ	178	62.36
2.2 บุคลากรสายสนับสนุน	107	37.64
รวม	285	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	92	32.28
3.2 5 – 10 ปี	149	52.28
3.3 มากกว่า 10 ปี	44	15.44
รวม	285	100.0
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	4.91
4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	137	48.07
4.3 ปริญญาโท	120	42.11
4.4 ปริญญาเอก	14	4.91
รวม	285	100.0

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 285 คน พบว่า

ด้านเพศ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 65.61 และเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.39

ด้านสถานภาพบุคลากร แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.36 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.64

ด้านประสบการณ์การทำงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.28 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.44 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 48.07 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91 เท่ากับระดับปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ในภาพรวมรายด้าน

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.84	0.72	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป	4.01	0.72	มาก
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล	3.96	0.65	มาก
4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	4.09	0.70	มาก
5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว	3.80	0.83	มาก
6. ด้านการวิจัย	3.88	0.73	มาก
7. ด้านการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู	4.01	0.72	มาก
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร	3.92	0.77	มาก
9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน	3.89	0.78	มาก
รวม	3.93	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งด้านที่พึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด 3 ด้าน คือ ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการวิจัย ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน สืบสานและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย	3.85	0.75	มาก
2. การช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้เรียนรู้ซึ่งกันและอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรในองค์กรเป็นอย่างดี	3.83	0.79	มาก
3. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ซึ่งกันและอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรในองค์กรเป็นอย่างดี	3.84	0.81	มาก
4. เปิดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมให้เกิดการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรในองค์กร	3.85	0.91	มาก
5. กำหนดให้การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยติดตามผลอย่างจริงจัง	3.82	0.92	มาก
รวม	3.84	0.72	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน สืบสานและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และเปิดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมให้เกิดการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรในองค์กร ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ กำหนดให้การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยติดตามผลอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป

ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการกำกับมาตรฐานการศึกษา	4.04	0.85	มาก
2. มีการประกันคุณภาพการศึกษา	4.12	0.79	มาก
3. มีการกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการ	4.09	0.82	มาก
4. มีการสนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	3.97	0.87	มาก
5. มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่/ยุบรวม/ยกเลิกหน่วยงานตามความเหมาะสมภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.82	0.94	มาก
รวม	4.01	0.72	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ มีการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่/ยุบรวม/ยกเลิกหน่วยงานตามความเหมาะสมภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำ
นโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล

ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ช่วยเหลือสนับสนุนใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.99	0.79	มาก
2. ช่วยเหลือสนับสนุนใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิด ธรรมาภิบาลในองค์กร	3.89	0.83	มาก
3. ช่วยเหลือสนับสนุนใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมผลงาน การสร้างสรรค์ของบุคลากรหรือสาขาวิชา เพื่อเข้าสู่ การจัดลำดับของมหาวิทยาลัย	3.86	0.73	มาก
4. ช่วยเหลือสนับสนุนใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่าย และโครงการความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับมหาวิทยาลัย หรือองค์กรในต่างประเทศ	4.00	0.78	มาก
5. ช่วยเหลือสนับสนุนใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.04	0.82	มาก
รวม	3.96	0.65	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ ช่วยเหลือสนับสนุนใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ ช่วยเหลือสนับสนุนใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมผลงานการสร้างสรรค์ของบุคลากรหรือสาขาวิชา เพื่อเข้าสู่การจัดลำดับของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำ
นโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการ ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุผล	4.10	0.75	มาก
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุผล	4.06	0.76	มาก
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการ ด้านการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุผล	4.13	0.79	มาก
4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการ ด้านการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุผล	4.11	0.84	มาก
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุผล	4.05	0.88	มาก
รวม	4.09	0.70	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภา
มหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ
พึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนและ
การดำเนินกิจการด้านการผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุผล
($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนและ

การดำเนินกิจการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุผล ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว

ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สร้างความเข้าใจให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียว	3.85	0.92	มาก
2. ช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาโครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	3.82	0.92	มาก
3. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบุคลากรพัฒนาโครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว	3.80	0.92	มาก
4. เปิดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมมหาวิทยาลัยสีเขียว	3.81	0.90	มาก
5. กำหนดให้การพัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียวเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่ง โดยติดตามผลอย่างจริงจัง	3.71	0.92	มาก
รวม	3.80	0.83	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว พบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ สร้างความเข้าใจให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียว ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ กำหนดให้การพัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียวเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่ง โดยติดตามผลอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำ
นโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ด้านการวิจัย

ด้านการวิจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรในด้านการวิจัยพัฒนา องค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและ พัฒนาท้องถิ่น	3.84	0.81	มาก
2. ช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนางานวิจัยพัฒนา องค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและ พัฒนาท้องถิ่น	3.88	0.82	มาก
3. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบุคลากรพัฒนางานวิจัยพัฒนา องค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและ พัฒนาท้องถิ่น	3.83	0.82	มาก
4. เปิดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนิน กิจกรรมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความ เข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น	3.95	0.85	มาก
5. กำหนดให้การวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความ เข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่นเป็นความรับผิดชอบ ส่วนหนึ่งโดยติดตามผลอย่างจริงจัง	3.87	0.86	มาก
รวม	3.88	0.73	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้กับบุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจกรรมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบุคลากร

พัฒนางานวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น
($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำ
นโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ด้านการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู

ด้านการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. ช่วยเหลือสนับสนุนในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.01	0.79	มาก
2. ช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและ วิชาชีพ	4.00	0.75	มาก
3. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐาน ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.01	0.84	มาก
4. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.06	0.86	มาก
5. กำหนดให้การผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและ วิชาชีพเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่ง โดยติดตามผล อย่างจริงจัง	3.96	0.81	มาก
รวม	4.01	0.72	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภา
มหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนา
ครู พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ
พึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุดคือ ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครู ตลอดจน
บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.06$)

ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ กำหนดให้การผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่ง โดยติดตามผลอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านต่าง ๆ ของคณาจารย์	3.89	0.75	มาก
2. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านต่าง ๆ ของบุคลากร	3.96	0.87	มาก
3. มีระบบการช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์	4.01	0.88	มาก
4. มีระบบการช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	3.89	0.90	มาก
5. มีการกำกับติดตามอย่างจริงจังเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	3.82	0.94	มาก
รวม	3.92	0.77	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ มีระบบการช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ มีการกำกับติดตามอย่างจริงจังเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน

ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีระบบการช่วยเหลือสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรอง	3.87	0.86	มาก
2. ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรอง	3.86	0.81	มาก
3. มีการสร้างความเข้าใจในการรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน	3.90	0.91	มาก
4. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน	3.91	0.86	มาก
5. มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน	3.91	0.91	มาก
รวม	3.89	0.78	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มี สภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน พบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อที่พึงพอใจสูงสุด คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน และมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด คือ ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรอง ($\bar{X} = 3.86$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและในแต่ละด้าน โดยใช้การทดสอบ t-test (Independent Samples) ส่วนตัวแปร เพศ สถานภาพ บุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe's แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและแปรผลด้วยการบรรยาย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการนำนโยบายตามมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีเพศต่างกัน

N = 285

รายการ	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	P
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ชาย	3.77	0.70	-1.210	283	.227
	หญิง	3.87	0.73			
2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป	ชาย	4.00	0.57	-0.200	283	.842
	หญิง	4.01	0.79			
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล	ชาย	3.90	0.63	-1.052	283	.294
	หญิง	3.99	0.66			
4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	ชาย	4.03	0.68	-0.980	283	.328
	หญิง	4.11	0.71			
5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว	ชาย	3.71	0.78	-1.321	283	.188
	หญิง	3.84	0.84			
6. ด้านการวิจัย	ชาย	3.82	0.72	-0.922	283	.358
	หญิง	3.90	0.79			

รายการ	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	P
7. ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู	ชาย	4.03	0.74	0.467	283	.641
	หญิง	4.00	0.71			
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณจารย์และบุคลากร	ชาย	3.80	0.76	-1.919	283	.056
	หญิง	3.98	0.77			
9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มี สภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์ เดียวกัน	ชาย	3.84	0.74	-0.615	283	.539
	หญิง	3.90	0.80			
โดยรวม	ชาย	3.88	0.61	-0.971	283	.332
	หญิง	3.95	0.66			

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจการนำนโยบายไปสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีสถานภาพต่างกัน

N = 285

รายการ	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	t	df	P
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	สายวิชาการ	3.98	0.66	2.667	283	.008*
	สายสนับสนุน	3.75	0.74			
2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป	สายวิชาการ	4.10	0.67	1.703	283	.090
	สายสนับสนุน	3.95	0.75			
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล	สายวิชาการ	4.11	0.61	3.237	283	.001*
	สายสนับสนุน	3.86	0.65			
4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	สายวิชาการ	4.17	0.68	1.492	283	.137
	สายสนับสนุน	4.04	0.72			
5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว	สายวิชาการ	3.87	0.82	1.081	283	.281
	สายสนับสนุน	3.76	0.84			
6. ด้านการวิจัย	สายวิชาการ	3.96	0.67	1.466	283	.144
	สายสนับสนุน	3.83	0.77			

รายการ	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	t	df	P
7. ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู	สายวิชาการ	4.04	0.69	.650	283	.516
	สายสนับสนุน	3.99	0.74			
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร	สายวิชาการ	3.95	0.81	.595	283	.553
	สายสนับสนุน	3.89	0.74			
9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มี สภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของ ศาสตร์เดียวกัน	สายวิชาการ	3.96	0.77	1.163	283	.246
	สายสนับสนุน	3.85	0.79			
โดยรวม	สายวิชาการ	4.02	0.61	1.717	283	.087
	สายสนับสนุน	3.88	0.66			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายไปสู่งานมหาวิทยาลัยสูงการปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้าน 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ($P \leq .001$)

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสหภาพวิทยาลัยสู่การปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

N = 285

รายการ	Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	Between Groups	1.798	2	0.899		
	Within Groups	145.577	282	0.516	1.742	.177
	Total	147.375	284			
2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป	Between Groups	0.043	2	0.022		
	Within Groups	147.500	282	0.523	0.042	.959
	Total	147.543	284			
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล	Between Groups	0.056	2	0.028		
	Within Groups	119.598	282	0.424	0.067	.936
	Total	119.655	284			
4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	Between Groups	0.929	2	0.464		
	Within Groups	139.888	282	0.496	0.936	.393
	Total	140.816	284			

รายการ	Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว	Between Groups	1.373	2	0.686		
	Within Groups	192.027	282	.681	1.008	.366
	Total	193.400	284			
6. ด้านการวิจัย	Between Groups	1.088	2	0.544		
	Within Groups	151.994	282	0.539	1.010	.366
	Total	153.083	284			
7. ด้านการผลิตภัณฑ์และพัฒนาธุรกิจ	Between Groups	0.123	2	0.61		
	Within Groups	147.814	282	0.524	0.117	.890
	Total	147.936	284			
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร	Between Groups	0.345	2	0.172		
	Within Groups	166.754	282	0.591	0.291	.747
	Total	167.099	284			
9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่มีสาขาวิชาชีพหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน	Between Groups	0.385	2	0.193		
	Within Groups	173.789	282	0.616	0.313	.732
	Total	174.172	284			

รายการ	Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	Between Groups	0.137	2	0.068	0.162	.850
	Within Groups	119.040	282	0.422		
	Total	119.177	284			

จกตารางที่ 17 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี การปฏิบัติงาน 5-10 ปี และการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสหภาพวิทยาลัยสู่การปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีวุฒิ
การศึกษาต่างกัน

N = 285

รายการ	Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	Between Groups	2.577	3	0.859		
	Within Groups	144.798	281	0.515	1.667.174	.174
	Total	147.375	284			
2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป	Between Groups	1.828	3	0.609		
	Within Groups	145.715	281	0.519	1.175	.320
	Total	147.543	284			
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล	Between Groups	2.606	3	0.869		
	Within Groups	117.049	281	.417	2.085	.102
	Total	119.655	284			

รายการ	Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	Between Groups	4.596	3	1.532		
	Within Groups	136.220	281	0.485	3.160	.025*
	Total	140.816	284			
5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว	Between Groups	5.524	3	1.841		
	Within Groups	187.876	281	0.669	2.754	.043*
	Total	193.400	284			
6. ด้านการวิจัย	Between Groups	3.345	3	1.115		
	Within Groups	149.738	281	.533	2.093	.101
	Total	153.083	284			
7. ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู	Between Groups	0.623	3	0.208		
	Within Groups	147.314	281	0.524	0.396	.756
	Total	147.936	284			
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร	Between Groups	3.629	3	1.210		
	Within Groups	163.470	281	0.582	2.080	.103
	Total	167.099	284			

รายการ	Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มี สภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของ ศาสตร์เดียวกัน	Between Groups	4.024	3	1.341		
	Within Groups	170.148	281	.606	2.215	.087
	Total	174.172	284			
โดยรวม	Between Groups	2.297	3	0.766		
	Within Groups	116.880	281	0.416	1.841	.140
	Total	119.177	284			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่มื่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัยและด้านวิทยาลัยเดี่ยวแตกต่างกัน ($P \leq .043$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการนำข้อเสนอแนะในตอนท้ายแบบสอบถามแต่ละด้านมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะในตอนท้ายแบบสอบถามแต่ละด้านมาจัดเรียงลำดับตามความถี่และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตารางที่ 19 แสดงข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	ความถี่
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	15
1.1 กำหนดนโยบายเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและติดตามผลการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรม	8
1.2 กำหนดมาตรฐานในการทำงานขององค์กรในรูปแบบ เดียวกัน แก่ทุกระบบอุปถัมภ์ในองค์กร	7
2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป	6
2.1 กำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยวางระบบงานและ กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยให้ชัดเจน	3
2.2 ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร โดยการคำนึงถึง ความก้าวหน้าของสายงานระดับต่างให้มีความมั่นคงในอาชีพ	3
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล	10
3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพให้กับคณาจารย์ ภายในมหาวิทยาลัย ทั้งด้านทักษะทางภาษา ทักษะทางวิชาการ รวมถึงพัฒนานักศึกษาที่เน้นสู่ความเป็นสากล	6
3.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนทัศน์ใน มหาวิทยาลัย	4

ข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	ความถี่
<p>4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>4.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจความต้องการที่แท้จริงจากหน่วยงาน โดยประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับทราบถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการแก่สังคม</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>2</p>
<p>5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว</p> <p>5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอ นโยบาย แนวทางที่สามารถนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>5.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้บุคลากรและนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมหาวิทยาลัยสีเขียวและรักษาสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยให้บุคลากรดำเนินโครงการมหาวิทยาลัยสีเขียวอย่างจริงจัง</p>	<p>16</p> <p>8</p> <p>8</p>
<p>6. ด้านการวิจัย</p> <p>6.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>6.2 กำหนดนโยบายหลักเกณฑ์การให้ทุนวิจัยที่เข้มงวดขึ้นในการพิจารณาการให้ทุนวิจัย</p>	<p>14</p> <p>7</p> <p>7</p>
<p>7. ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู</p> <p>7.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ทั้งทางวิชาการและทางวิชาชีพ</p> <p>7.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือบัณฑิตในทุก ๆ ด้าน</p>	<p>7</p> <p>4</p> <p>3</p>

ข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	ความถี่
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร	9
8.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมหรือ โครงการอบรมให้เหมาะสมกับสายงาน เพื่อเพิ่มความชำนาญในตำแหน่งงาน เพิ่มทักษะทางด้านวิชาการ และวิชาชีพ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	5
8.2 ส่งเสริม สนับสนุนแนวทางในการพิจารณาทุนการศึกษา ให้กับบุคลากรทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้นให้มากที่สุด ทั้งยังเพิ่มสวัสดิการและค่าครองชีพ	4
9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพ รับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน	13
9.1 กำกับดูแลให้มีระบบการควบคุมดูแลหน่วยงานใหม่ ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ	7
9.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ให้ได้ มาตรฐานที่กำหนดและเน้น ตัวผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด	6

จากตารางที่ 19 จะเห็นได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในทุกรายการ โดยด้านที่บุคลากรให้ความสนใจในการเสนอแนะมากที่สุด คือ ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการวิจัย ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพ รับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร ด้านการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป และด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดนโยบาย เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและติดตามผลการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดมาตรฐานในการทำงานขององค์กรในรูปแบบเดียวกัน แก่ใจระบบอุปถัมภ์ในองค์กร

2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัย กำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยวางระบบงานและกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน และส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร โดยการคำนึงถึงความก้าวหน้า ของสายงานระดับล่างให้มีความมั่นคงในอาชีพ
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล บุคลากรต้องการให้ สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพให้กับคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย ทั้งด้านทักษะทางภาษา ทักษะทางวิชาการ รวมถึงพัฒนานักศึกษาที่เน้นสู่ความเป็นสากล และ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศในมหาวิทยาลัย
4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการสำรวจความต้องการที่แท้จริงจากหน่วยงาน โดยประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์และ บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับทราบถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และส่งเสริม สนับสนุนการ จัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการแก่สังคม
5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบาย แนวทางที่สามารถนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติอย่างป็นรู้ความเข้าใจในเรื่องมหาวิทยาลัยสีเขียว และรักษาสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยให้บุคลากรดำเนิน โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว อย่างจริงจัง
6. ด้านการวิจัย บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา และกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์การให้ทุนวิจัยที่เข้มงวดขึ้นในการ พิจารณาการให้ทุนวิจัย
7. ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัย ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพทั้งทางวิชาการและทางวิชาชีพ และ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือบัณฑิตในทุก ๆ ด้าน
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมหรือ โครงการอบรมให้เหมาะสมกับสายงาน เพื่อเพิ่มความชำนาญในตำแหน่งงาน เพิ่มทักษะ ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม สนับสนุน

แนวทางในการพิจารณาทุนการศึกษาให้กับบุคลากรทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้มากที่สุด ทั้งยังเพิ่มสวัสดิการและค่าครองชีพ

9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยกำกับดูแลให้มีระบบการควบคุมดูแลหน่วยงานใหม่ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ให้ได้มาตรฐานที่กำหนดและเน้น ตัวผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะการให้สัมภาษณ์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัย ผู้การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 5 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4 คน รวมจำนวน 9 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด โดยนำประเด็นที่สำคัญทั้งหมดมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วสังเคราะห์เป็นความเรียงสรุป ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายทางด้านวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน โดยกำหนดนโยบายอย่างเป็นแบบแผน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างความสามัคคีของบุคลากรและหน่วยงาน ให้นำนโยบายไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็น ไปปฏิบัติเป็นทางเดียวกัน และเป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนสร้างความสามัคคีของบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน...”

(บุคลากรสายสนับสนุน เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างวัฒนธรรมให้ทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน และเน้นการสร้างระบบธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป สรุปได้ว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยกำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยวางระบบงานและกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน มีการควบคุมการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ โดยเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายวิชาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

“...ควรมีการกำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยวางระบบงานและกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาโท)

3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำมาตรฐานสากล

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำมาตรฐานสากล สรุปได้ว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยกำกับขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากลในกลุ่มประชาคมอาเซียน โดยส่งเสริม สนับสนุนแนวทางให้มีการไปศึกษาต่อต่างประเทศ เปิดหลักสูตรสากลในระดับนานาชาติ ทั้งยังสร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพันธกิจ ดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“...ควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ทุนคุณาจารย์ได้เรียนภาษาที่ต่างประเทศ และการสอบ TOEIC เนื่องจากความสามารถทางภาษาเป็นสิ่งสำคัญ จึงควรกำกับขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากลในกลุ่มประชาคมอาเซียน...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนกำหนดให้มีทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมนักศึกษา ไปศึกษาต่อต่างประเทศ...”

(บุคลากรสายสนับสนุน เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนหลักสูตรนานาชาติให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ ปัจจุบัน...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบที่อื่น สอดคล้องกับ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ไม่ควรวิ่งตามเกณฑ์สากลมากเกินไป...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย สรุปได้ว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยโดยวิธีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงจากหน่วยงานระดับล่างก่อน จากนั้น ก็สำรวจความต้องการขึ้นไปสู่ระดับบน เพื่อเป็นการดำเนินการไปสู่ปฏิบัติงานได้อย่างเป็น รูปธรรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ และต้องมีการติดตามประเมินผลด้วย นอกจากนี้ ในการจัด แผนพัฒนามหาวิทยาลัยควรเน้นพันธกิจ 2 ด้าน คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนและส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“ควรเน้นพันธกิจ 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยโดยวิธีการ
สำรวจความต้องการที่แท้จริงจากบุคลากร และให้มีการกำกับดูแลติดตามประเมินผลการจัด
กิจกรรมตามแผนพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว สรุปได้ว่า บุคลากร
มีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการให้บุคลากรและหน่วยงานมีการสร้าง
สร้างจิตสำนึกที่ดีในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว โดยการมีส่วนร่วมใน
การเสนอนโยบายและแนวทางที่สามารถนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติได้ ตลอดจนควรกำกับดูแล
และติดตามในแต่ละโครงการของมหาวิทยาลัยสีเขียวว่า ตอบสนองในการเป็นมหาวิทยาลัย
สีเขียวได้จริงหรือไม่ ดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“...ส่งเสริม สนับสนุนการเปิด โอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วน
ร่วมในการเสนอ นโยบาย แนวทางที่สามารถนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติอย่างป็นรู้ความเข้าใจใน
เรื่องมหาวิทยาลัยสีเขียวและรักษาสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยให้บุคลากรดำเนิน
โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียวอย่างจริงจัง...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรกำกับดูแลและติดตามในแต่ละโครงการของมหาวิทยาลัยสีเขียวว่า
ตอบสนองในการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวได้จริงหรือไม่ อย่างไร...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวอย่างเต็มที่ มีการ
สร้างจิตสำนึกที่ดีในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น Green University...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

6. ด้านการวิจัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านการวิจัย สรุปได้ว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ที่เอื้อต่อการทำวิจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพิ่มทุนสนับสนุนการทำวิจัยมากขึ้น เพื่อให้คณาจารย์พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำงานวิจัยให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเน้นพัฒนาสายงานของตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป ดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการทำงานวิจัยที่เป็นเลิศและให้มีคุณภาพอย่างเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรมีการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ที่เอื้อต่อการทำวิจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยส่งเสริมให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของนักวิจัย และบุคลากร...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

7. ด้านการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู สรุปได้ว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ให้มีคุณภาพทั้งทางวิชาชีพและวิชาการ โดยการส่งเสริมงานวิชาการเพื่อเพิ่มวิทยฐานะครู หรือให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของบัณฑิตด้วย ดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้บริการวิชาการ เพื่อการเพิ่มวิทยฐานะครู หรือด้านการพัฒนาการเรียนการสอนของครู...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคณะมีการบริการวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องที่คณะดำเนินการตามหลักการ...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร สรุปได้ว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือกำหนดให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีพัฒนาการทางด้านสายงาน ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ของบุคลากรทุกกลุ่มหรือยกระดับสายงานของตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดหรือหลักเกณฑ์ที่ให้การรับรอง ดังบทสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้ชัดเจน โดยการออกข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อการพัฒนาทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทุกกลุ่มหรือยกระดับสายงานของตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งสายสนับสนุน ให้เข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ยกระดับตำแหน่งมากขึ้น...”

(บุคลากรสายสนับสนุน เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี)

9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน

จากการสัมภาษณ์บุคลากร ในด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชา ที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน สรุปได้ว่า บุคลากร

มีข้อเสนอแนะให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานในระดับคณะ สาขาวิชาที่สภาวิชาชีพรองรับ กำกับดูแลให้มีระบบการควบคุมดูแลหน่วยงานใหม่ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ และพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานใหม่ให้ได้มาตรฐานที่กำหนดและเน้นตัวผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ดังบทสัมภาษณ์บางตอน ดังนี้

“...ควรพิจารณาหน่วยงานหรือคณะที่จัดตั้งขึ้นให้สอดคล้องตาม
สภาวะการณ์ที่เป็นอยู่และในอนาคต...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาโท)

“...กำกับดูแลให้มีระบบการควบคุมดูแลหน่วยงานใหม่ให้อยู่ในมาตรฐาน
เดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด...”

(บุคลากรสายวิชาการ เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาเอก)

จากผลการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 5 คน และบุคลากรสายสนับสนุน
จำนวน 4 คน รวมจำนวน 9 คน จึงสรุปได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำ
นโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แต่ยังมีข้อเสนอแนะ
ให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกด้าน