

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) ซึ่งเป็นแผนแม่บท กำกับการพัฒนาอุดมศึกษาของไทย โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551 ได้กำหนดว่า “ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ (Governance and Management) เป็น ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หาก สถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนดทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมการขับเคลื่อนโดยการบริหาร คนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งนี้บทบาทที่สำคัญรวมถึง ความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดคือ “สภามหาวิทยาลัย” สภามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานสำคัญ ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ เศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งมีความสำคัญต่อความเจริญของสถาบันและผลผลิตที่ดีขององค์กร ดังที่ วิจิตร ศรีสอ้าน (ม.ป.ป. : 3) กล่าวว่าสภาสถาบันอุดมศึกษา มีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานด้านนโยบาย งบประมาณ มาตรฐานทางวิชาการ และการกำกับดูแลงานบริหารของ สถาบัน ซึ่งนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการตามพระราช บัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาแล้ว สถาบันอุดมศึกษายังมีอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัยไว้ในมาตรา 18 โดยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของ มหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ 17 ข้อไม่ว่าจะเป็น 1) กำหนดนโยบายและ อนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม การผลิตและการส่งเสริมวิทยฐานะครู การทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 2) ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับ สำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้ 3) กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกัน คุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัยและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัย 4) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตร 5) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต

บัณฑิตวิทยาลัย คณะวิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการ หรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว

6) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ 7) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด 8) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ 9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ 10) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย 11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย 12) ออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง 13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย 14) แต่งตั้ง คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย 15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัยเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้ 16) ส่งเสริมสนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ตลอดจน การปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่น 17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้ เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 : 7 - 9)

จากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไว้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงมีอำนาจหน้าที่และบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ซึ่งอำนาจหน้าที่ที่สำคัญในปัจจุบันคือ กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย อำนาจด้านการเงินงบประมาณและการจัดการทั่วไป และมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ดังที่จดหมายข่าวธรรมนูญวิทยาลัย สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 4)

ได้สรุปว่า โดยทั่วไปหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย งานหลัก เช่น กำกับตาม นโยบาย อนุมัติฝ่ายบริหารเสนอดูแลเรื่องคุณธรรม รับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รอบคอบ ระมัดระวังด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย เปิดเผยข้อมูล ทำทุกอย่างให้ โปร่งใส การกำกับดูแล ให้ปฏิบัติเสมือนกับองค์กรธุรกิจที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป้าหมายไม่ใช่ กำไร เป็น เป้าหมายพัฒนาให้การศึกษาที่ดีต่อคนของชาติ และการนำธรรมาภิบาลมาใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ ร่วมกันในการบริหารใช้แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ปัจจุบันสภาสถาบันมีหน้าที่กำกับดูแล (Governing Board) มีกฎหมายให้สภามีอำนาจ และบทบาทมากขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล การบริหารจัดการ การออก ข้อบังคับ ตลอดจนการสรรหาผู้บริหารโดยเฉพาะอธิการบดี (เปรี๊อง กิจรัตน์ภร. 2554 : 2) นอกจากนี้สภามหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ในการกำกับจัดการศึกษา การอนุมัติ การเปิดสอน หลักสูตรการศึกษา การกำกับ การบริหารการเงินและทรัพย์สิน การกำกับการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นขีดสมรรถนะการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา การสืบทอด ตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย (Succession Planning) ตลอดจนการพัฒนาองค์กรที่มี บทบาทในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย กฎหมายและวิธีปฏิบัติที่กรรมการสภามหาวิทยาลัย และการติดตามการบังคับใช้ความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัย ประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับ มหาวิทยาลัยในศาลปกครองและตัวอย่างคดีพิพาทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในศาลปกครอง มหาวิทยาลัยกับคดีพิพาทในศาลปกครองครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ การกำกับการบริหารความเสี่ยงในมหาวิทยาลัย การประเมินสภามหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาท การทำหน้าที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง (สถาบันธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย : ม.ป.ป.)

ดังนั้นการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยจึงต้องกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล การบริหารจัดการ การออกข้อบังคับ และสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัยให้ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังคำกล่าวของ นายมีชัย ฤชุพันธ์ ที่กล่าวไว้ในจดหมายข่าว ธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 17) ว่า กฎหมายเป็นเหมือน “พลังงาน” เพราะเป็นที่มาของอำนาจที่จะบันดาลให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็กำหนด “หน้าที่ให้ต้องปฏิบัติทั้ง “อำนาจ และหน้าที่มีสภาพเหมือนดาบสองคม คือ ถ้าใช้ไม่ดีก็เป็น อันตรายต่อผู้ใช้และผู้เกี่ยวข้องได้ถ้าใช้ดีก็เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สภามหาวิทยาลัยจะต้อง ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยไปในทิศทางที่ถูกต้อง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยให้เชื่อมโยงกับปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ อัตลักษณ์และจุดเน้นของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับหลักการอุดมศึกษา

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ของชาติทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระแสการพัฒนาของโลกในปัจจุบัน ตลอดจนบทบาทในการกำกับติดตามดูแลการนำ เป้าหมายนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้สำเร็จผลตามที่ได้ตั้งไว้ การระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทสภามหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและบริบทความท้าทายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยในบริบทปัจจุบัน ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยต้องมีบทบาทในการสนับสนุนเพื่อสร้างผู้นำสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารมหาวิทยาลัยอนาคต ดังที่ เปรื่อง กิจรัตน์กร (2558 : 4 - 7) ระบุแนวทางว่าสภามหาวิทยาลัยจะมีบทบาทได้ 10 ประการ ไม่ว่าจะเป็น ค่านิยม (Values) ความเป็นเอกภาพ (Unity) การตัดสินใจ (Decisions) การมอบอำนาจ (Empowerment) นโยบาย (Policy) วิสัยทัศน์ (Vision) ข้อจำกัด (Limitation) กระบวนการ (Process) บุคลากร (Personnel) และตัวชี้วัด (Metrics) โดยสภามหาวิทยาลัยไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเพราะการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยจะต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยไปในทิศทางที่ถูกต้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เมื่อพิจารณาถึงการศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในปัจจุบันพบว่า ยังไม่มีการศึกษาหรือดำเนินการประเมินเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม มีเพียงการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ประเมินหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หน่วยงานในระดับคณะ สำนัก สถาบัน ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจากบุคคลภายนอกที่แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญถึงหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย ในทัศนะของนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงดำเนินการวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำองค์ความรู้และผลการศึกษาที่ได้มาประกอบการพิจารณาสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนนำข้อเสนอแนะที่ได้เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจระหว่างสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างทุกฝ่ายในการร่วมกันขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นองค์กรหลัก ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่จะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

## สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่  
การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาพื้นที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกเป็น 5 ประเภท ได้แก่
    - 2.1.1 เพศ
    - 2.1.2 ประเภทสายงาน
    - 2.1.3 ประเภทบุคลากร
    - 2.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
    - 2.1.5 ระดับการศึกษา
  - 2.2 ตัวแปรตาม คือ การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 ด้านค่านิยม (Values)
- 2.2.2 ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity)
- 2.2.3 ด้านการตัดสินใจ (Decisions)
- 2.2.4 ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)
- 2.2.5 ด้านนโยบาย (Policy)
- 2.2.6 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 2.2.7 ด้านข้อจำกัด (Limitation)
- 2.2.8 ด้านกระบวนการ (Process)
- 2.2.9 ด้านบุคลากร (Personnel)
- 2.2.10 ด้านตัวชี้วัด (Metrics)

### 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,091 คน (สารสนเทศ ปีการศึกษา 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 292.23 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamame (1967 : 886 อ้างถึงใน Wilson. 2014 : 204) ความคลาดเคลื่อน ที่ .05 เพื่อให้การสุ่มตัวอย่างมีตัวเลขที่ลงตัวผู้วิจัยจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้นเป็น 300 คน

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในช่วงระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2559 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2559

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**การประเมิน** หมายถึงการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อตัดสินใจหรือประเมินค่าความสำเร็จในการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์แนวคิดบทบาทสภามหาวิทยาลัย 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ตามแนวคิดของ เปรื่อง กิจรัตน์กร (2558) โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1) ปฏิบัติน้อยที่สุด 2) น้อย 3) ปานกลาง 4) มาก และ 5) มากที่สุด

**ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงความรู้สึก ทศนะ และความคิดเห็นเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

**การดำเนินงานสภามหาวิทยาลัย** หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยในการพัฒนามหาวิทยาลัยตามแนวทางการสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัยใน 10 ด้าน ตามแนวคิดของ เปรื่อง กิจรัตน์กร (2558 : 4 - 7) ที่ประกอบด้วยค่านิยม (Values) ความเป็นเอกภาพ (Unity) การตัดสินใจ (Decisions) การมอบอำนาจ (Empowerment) นโยบาย (Policy) วิสัยทัศน์ (Vision) ข้อจำกัด (Limitation) กระบวนการ (Process) บุคลากร (Personnel) และตัวชี้วัด (Metrics)

ค่านิยม (Values) หมายถึง คณะกรรมการต้องกำหนดและยึดถือค่านิยมที่เข้าใจง่าย แต่ได้ผ่านการเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดี ค่านิยมเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการทำงานของคณะกรรมการ สภาสถาบัน โดยสมาชิกต้องมีความเชื่อมั่นในค่านิยมที่กำหนดร่วมกันปฏิบัติตามค่านิยมและ ตรวจสอบตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

ความเป็นเอกภาพ (Unity) หมายถึง คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยต้องแสดงความคิดเห็นสู่สาธารณชนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความเป็นอันหนึ่งกันเดียวกันนี้มีพื้นฐานมาจากการตกลงใจของความคิดที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจอย่างสอดคล้องอย่างใดอย่างหนึ่ง หากคณะกรรมการไม่ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน จะส่งผลให้คณะกรรมการขาดเอกภาพในการนำองค์กร โดยคณะกรรมการสภาเข้ามาร่วมทำงานในฐานะอาสาสมัครและไม่มีอำนาจในการบริหาร แต่เป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน

การตัดสินใจ (Decisions) หมายถึง การตัดสินใจของกรรมการมีน้อยครั้ง การตัดสินใจ ต้องเห็นพ้องตรงกันทั้งหมด แม้การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจใช้เวลาอันยาวนาน แต่ควรใช้เวลาโดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกและอภิปรายเพื่อให้การตัดสินใจเป็นอันหนึ่งอันเดียว ไม่ควรมีฝ่ายแพ้หรือชนะ เพราะอาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้

การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง คณะกรรมการมักทำหน้าที่อนุมัติแผนงานและเรื่องต่าง ๆ ที่ถูกเสนอ หลายครั้งที่คณะกรรมการใช้เวลาไปกับรายละเอียดในการวางแผนและดำเนินงานที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ยังจำกัดการใช้ความคิด สร้างสรรค์ของผู้ที่ทำงานบริหาร คณะกรรมการจึงควรทำเฉพาะกำหนดกรอบนโยบายและ กระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติมากขึ้น

นโยบาย (Policy) หมายถึง การแสดงภาวะผู้นำของสภานั้น ควรแสดงออกมาในรูปแบบของการกำหนดนโยบาย โดยเป็นไปอย่างรอบคอบ มีความแจ่มแจ้ง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ตรงตามความต้องการ ควรเป็นนโยบายที่ให้อิสระและกระจายอำนาจ แต่ในเวลาเดียวกันควรมี

การ กำหนดข้อจำกัดไว้อย่างชัดเจน นโยบายแต่ละเรื่องควรเน้นการใช้ทรัพยากรและกำลังคน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและภารกิจของมหาวิทยาลัย

**วิสัยทัศน์ (Vision)** หมายถึง คณะกรรมการควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และมีความเหมาะสมเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต คณะกรรมการต้องเชื่อมั่นว่า วิสัยทัศน์จะ นำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

**ข้อจำกัด (Limitation)** หมายถึง การทำงานที่มีการกำหนดข้อจำกัดและขอบเขต ของอำนาจในการดำเนินงานของบุคคลทุกกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจาก การใช้อำนาจเกินขอบเขตการมอบอำนาจให้กับอธิการบดีในการใช้ทรัพยากร กฎหมาย และ กระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสมภายใต้กรอบที่ชัดเจนจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

**กระบวนการ (Process)** หมายถึง คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดค่านิยม บรรทัดฐาน สำหรับพฤติกรรมสำหรับบุคลากร กรอบการดำเนินงานต่าง ๆ และเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน ในขณะที่นโยบายอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ แต่ค่านิยม บรรทัดฐานของความประพฤติ และการดำเนินงานนั้น เป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

**บุคลากร (Personnel)** หมายถึง คณะกรรมการสภาเป็นผู้เลือก และประสานงานใน การ ทำงานร่วมกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี ในเวลาเดียวกัน อธิการบดีก็เป็นหนึ่งใน คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้วย โดยที่อธิการบดีเป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจการบริหาร มหาวิทยาลัยและเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างนโยบายจากสภาและบุคลากรในทุกระดับของ มหาวิทยาลัย

**ตัวชี้วัด (Metrics)** หมายถึง สมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีควรได้รับการ สังเกตอย่างถี่ถ้วน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมซึ่งระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนโดย เน้นไปที่การวัดความก้าวหน้าเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และควรศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อชี้วัดระดับ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

**บุคลากร** หมายถึง บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ 8 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพนักงานราชการ ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547



**สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** หมายถึง องค์การสูงสุดของมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547  
มีหน้าที่ในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย กำหนดทิศทางนโยบายการพัฒนาและสนับสนุนผลักดัน  
การทำงานของมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรา  
18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

**ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล** หมายถึงคุณลักษณะของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม จำแนกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

เพศ หมายถึง รูปลักษณ์ความแตกต่างระหว่างบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง

ประเภทสายงาน หมายถึง ลักษณะของกลุ่มปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรสังกัด  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการมีหน้าที่ด้านการ  
เรียนการสอน และบุคลากรสายสนับสนุน มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนการทำงานทั้งด้านการ  
บริหารและด้านวิชาการ

ประเภทบุคลากร หมายถึง สถานะของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคามที่จำแนกตามการบริหารงานบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานใน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี  
15 - 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

### **ประโยชน์ที่ได้รับ**

ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็น ผลการเปรียบเทียบ และข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อ  
การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อันจะเป็นข้อสนเทศ ที่ใช้เป็นข้อมูลใน  
การวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ