

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
4. อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
5. แนวคิดเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย
6. บริบทสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

1. ความหมายของการประเมิน “การประเมิน” หรือ “การประเมินผล” มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Evaluation ซึ่งหมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจการวิจัย (Research) การวัดผล (Measurement) การตรวจสอบรายงานผล (Appraisal) การควบคุมดูแล (Monitoring) การประเมินการ (Assessment) และการพิจารณาตัดสิน (Judgment) เป็นต้น ซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของการประเมินไว้ ดังนี้

อรกานต์ ไชยยา (2555 : 9) ได้อธิบายความหมายของการประเมินว่าหมายถึง การศึกษาและรวบรวมเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับผลของการดำเนินงานเพื่อนามาเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด โดยมีกระบวนการรวบรวมเก็บข้อมูล การวิเคราะห์แปรผล สรุปผลของโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นประโยชน์และการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการและการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถ ประเมินผลระหว่างการทำงานโครงการเพื่อนามาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและ ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ

ศิรินภา รอดจิตร (2555 : 10 - 11) ได้อธิบายเกี่ยวกับการประเมิน ว่า การประเมิน หมายถึง การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ความหมาย ข้อเท็จจริงของโครงการอย่างเป็นระบบเพื่อ

การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการและการปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลคล้ายคลึงกับการวิจัยในแง่กระบวนการทำ แต่แตกต่างกันที่วัตถุประสงค์และประโยชน์ใช้สอยหรือ มีความหมายทั้งหมดของการประเมินที่ได้กล่าวมาแล้วว่าการประเมินหมายถึง การบรรยายสิ่งที่ถูกประเมินเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจหรือพัฒนามาปรับปรุงเพื่อให้สิ่งที่ประเมินบรรลุจุดมุ่งหมาย

ศราวุธ สังกะเทศ (2551 : 9) เพื่อให้ผู้ประเมินทราบผลและปัญหาเพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ปัญหา

ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์ (2551 : 187) อธิบายว่า การประเมินผลเป็นการวัดผล (Effects) ทั้งด้านบวกและด้านลบและผลระยะยาว (Impact) ที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ การประเมินผลเป็นการพิจารณาว่าใครหรือกลุ่มใดได้รับประโยชน์ (หรือได้รับผลกระทบในแง่ลบ) มากน้อยเพียงใด (เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพก่อนเริ่มนโยบาย) และอย่างไร (ในทางตรงหรือทางอ้อม) และด้วยเหตุผลใด (หาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างกิจกรรมการพัฒนาและผลลัพธ์ เท่าที่จะทำได้)

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2544 : 7 - 9) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการมุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นหรือไม่ และระดับใด

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2544 : 9 - 14) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ดังนี้

1. การประเมิน หมายถึง การวัด ในช่วง ค.ศ. 1900 - 1930 นักประเมินผลทางด้านการศึกษานิยามการประเมินว่า เป็นการวัดผล เน้นความเป็นปรนัย ความถูกต้องที่เป็นจริงอยู่แล้วความเที่ยงตรงของการวัด มาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากคะแนนที่วัดได้ การค้นหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับผลการดำเนินโครงการสำหรับการตัดสินใจและการวินิจฉัยคุณค่า

2. การประเมิน เป็นการวิจัย กล่าวคือ การประเมินเป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมเป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เพื่อนำผลการวิจัยมาตัดสินใจและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปปฏิบัติ มีการประเมิน มีการออกแบบวิจัย สร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงตรรกวิทยาอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งตอบคำถามว่าโครงการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่และมีความสำเร็จระดับใด ผลการศึกษาจะนำไปใช้ในการตัดสินใจและเป็นทางเลือกในการปฏิบัติ

3. การประเมิน เป็นการตรวจสอบและการติดตามผลงานที่ได้ประเมินแล้ว กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ โครงการใดที่ได้ผ่านการประเมินแล้ว ก็จะทำประเมินอีกครั้งเพื่อดูว่า เป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ โดยมีกระบวนการและเทคนิควิธีสำหรับอ้างอิงผลการประเมินอย่างมีระบบ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541 : 19 - 21) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ (Judgment) หรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกณฑ์แบบสัมพัทธ์หรืออิงกลุ่มหรือเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) ก็ได้

จากนิยาม ความหมายของการประเมินดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการวัดผล โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปประกอบ การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ข้อมูลจากการประเมินสามารถนำมาพัฒนาโครงการ วางแผนและการติดตาม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานต่าง ๆ

## 2. ประเภทของการประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541 : 93 - 94) ได้แบ่งประเภทของการประเมินตามเกณฑ์ที่ใช้ที่สำคัญมี ดังนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินโครงการขณะโครงการหรือกิจกรรมนั้นกำลังดำเนินอยู่ ซึ่งสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันที และการประเมินเพื่อตัดสินผล (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ระดับสัมฤทธิ์ผลงานหรือโครงการเป็นการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ

2. แบ่งตามยึดในการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินที่เป้าหมายของโครงการหรืองานเป็นเกณฑ์ซึ่งเรียกว่า Goal-Based Evaluation คือนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของโครงการ ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายของโครงการ Goal-Free Evaluation การประเมินแนวนี้ ผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องทราบเป้าหมายของโครงการ เป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อมของโครงการ ตลอดจนการประเมินผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบของโครงการ

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ (Intrinsic Evaluation) โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนโครงการก่อนนำเสนอ เพื่อขออนุมัติให้ดำเนินการกระบวนการดังกล่าว เรียกว่าวิเคราะห์โครงการ

(Project Appraisal or Analysis) ระยะที่สองคือการประเมินขณะดำเนินงานหรือโครงการ (Ongoing Evaluation) เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการ ผลประเมินระยะนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงาน และระยะสุดท้าย เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Pay-off Evaluation) เป็นการประเมินหลังจากโครงการสิ้นสุดไปแล้วระยะหนึ่งเรียกว่า กระบวนการติดตามผล (Follow - up Study)

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530 : 27 – 30 ; อ้างถึงใน เกาส์ช พุຍเจริญ 2551 : 15 - 16) ได้จำแนกประเภทของการประเมินผลเป็น 3 ประเภท คือ

1. การประเมินผลเบื้องต้นและสรุปรวม (Formative - Summative Evaluation) แยกเป็นการวิจัยประเมินผลเบื้องต้น เป็นการประเมินความก้าวหน้าของแผน หรือโครงการ โดยมีภารกิจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน จึงเป็นการประเมินวิธีการและกระบวนการทำงานในขณะที่แผนยังดำเนินการอยู่ และยังไม่เสร็จสิ้นเพื่อดูว่ามีการปฏิบัติตามแผนเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร แล้วแก้ไขให้ถูกต้อง และการประเมินผลสรุปรวม เป็นการประเมินผลงานผลผลิต และผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถกระทบเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติตามแผนหรือโครงการแล้ว

2. การประเมินผลแบบซีเอสอี-ยูซีแอลเอ (CSE - UCLA Evaluation) เป็นการประเมินผลตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการตามแผนไปจนถึงสิ้นสุดของแผน คือ การประเมินผลงานและผลกระทบต่าง ๆ โดยเน้นถึงประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 ปัญหาที่สำคัญที่จะต้องแก้ไข ดูความแตกต่างระหว่างความเป็นจริงของสภาพที่คาดหวังจะเกิดขึ้นว่ามีความแตกต่างกันเพียงใด

2.2 ศึกษาทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาทั้งทางทฤษฎี และผลที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ในการดำเนินการตามแผนจริง ๆ นั้นได้ทำตามแผนมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง อาจมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ดำเนินการต่อไปได้ และรวบรวมข้อมูลหลักฐานได้เพื่อประโยชน์ในการประเมินผลด้วย

2.4 มุ่งศึกษาถึงผลงาน หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาด้วยว่าส่วนใดของโครงการที่ทำให้เกิดผลงานมาก และทำไมส่วนอื่นจึงมีส่วนในการผลิตผลงานได้น้อยหรือน้อยกว่า

2.5 พิจารณาผลงานกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อันเป็นการสรุปรวมในขั้นสุดท้ายเพื่อจะบอกได้ว่าควรปรับปรุงหรือยุติโครงการ

3. การประเมินผลแบบเคาทีแนนซ์ (Countenance Evaluation) เป็นการประเมินในเชิงพรรณนา และควรประเมินเป็น 3 ช่วงเวลา คือ ก่อนการดำเนินงาน ขณะดำเนินการ และหลังจากดำเนินการเสร็จแล้ว โดยคำนึงถึงผลงานที่เกิดขึ้น กับวัตถุประสงค์และ

เป้าหมาย และผลคาดว่าจะได้รับ ทั้งนี้ต้องอาศัยมาตรฐานเป็นเครื่องมือวัดและเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับความคาดหวังดังกล่าว

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528 : 95 - 96 ; อ้างถึงใน ชูศักดิ์ ธนทรัพย์สิริกุล. 2554 : 14 - 15) ได้สรุปประเภทของการประเมินออกเป็นหลายประเภทตามแต่ว่าจะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่ง ประกอบด้วย

1. แบ่งตามหลักยึดในการประเมินค่า

1.1 การประเมินค่าตามอุดมการณ์ของโครงการ (Goal – Based Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนการ ประเมินว่าโครงการนี้มีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

1.2 การประเมินค่าซึ่งอิสระจากอุดมการณ์ของโครงการ (Goal – Free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยไม่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

2. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน

2.1 การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ

2.2 การประเมินขณะโครงการดำเนินอยู่

2.3 การประเมินหลังจากกิจกรรมหรือโครงการสิ้นสุดลงแล้ว

3. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน

3.1 การประเมินเพื่อปรับปรุง เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ซึ่งมักจะใช้ประเมินผลระหว่างแผนหรือระหว่างพัฒนาโครงการ ผลที่ได้จากการประเมินจะช่วยตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริงและจะช่วยตรวจสอบว่าโครงการได้ดำเนินไปตามแผนงานของโครงการหรือไม่ และมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงไร (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2544)

3.2 การประเมินเพื่อสรุปผล เรียกว่า การประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการเพื่อตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารโครงการสามารถนำไปสู่การตัดสินใจโครงการนั้นควรดำเนินการต่อไปหรือยกเลิก (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2544)

4. แบ่งตามสิ่งที่ถูกประเมิน

4.1 การประเมินสภาวะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท (Context Evaluation)

4.2 การประเมินปัจจัยหรือตัวป้อน (Input Evaluation)

4.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

4.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

5. แบ่งตามความแท้จริงของการประเมิน

5.1 การประเมินเทียม (Pseudo Evaluation) ซึ่งแบ่งย่อยเป็นการประเมินประเภทที่ถูกควบคุมโดยการเมืองกับประเภทที่เกี่ยวกับการเมือง

5.2 การประเมินกึ่งแท้กึ่งเทียม (Quasi Evaluation) ซึ่งมุ่งประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่อาจสามารถวัดคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งอื่นได้

5.3 การประเมินแท้จริง (True Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้อง ซึ่งมักเป็นการประเมินที่เกี่ยวกับการรับรองวิทยฐานะหรือรับรองคุณวุฒิ การประเมินความต้องการหรือความจำเป็น และการประเมินเพื่อวางนโยบาย

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลลสิทธิ์ ได้แบ่งประเภทของการประเมินออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การประเมินแบบอิงกลุ่ม เป็นการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบหรือผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ทำแบบทดสอบเดียวกันหรือได้ทำงานอย่างเดียวกัน นั่นคือเป็นการใช้เพื่อจำแนกหรือจัดลำดับบุคคลในกลุ่ม การประเมินแบบนี้มักใช้กับการประเมินเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ หรือการสอบชิงทุนต่าง ๆ

2. การประเมินแบบอิงเกณฑ์ เป็นการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบหรือผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับเกณฑ์หรือจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ เช่น การประเมินระหว่างการเรียนการสอนว่าผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

จากนิยาม ประเภทของการประเมินดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประเภทของการประเมิน ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ 1) การประเมินเพื่อเปรียบเทียบคะแนนจากผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ 2) การประเมินเพื่อเปรียบเทียบคะแนนผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับเกณฑ์หรือจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

### 3. รูปแบบของการประเมิน

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2529 ; อ้างถึงใน อรگانต์ ไชยยา. 2555 : 18 - 19) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินโครงการว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะรูปแบบการประเมินโครงการนอกจากจะให้ภาพรวมของลักษณะการประเมินแล้ว ยังให้แนวทางในการตั้งข้อความและความมุ่งหมาย ตลอดจนวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินอีกด้วย ในสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา รูปแบบการประเมินที่ใช้มีกรวม ๆ เอารูปแบบการประเมินหลาย ๆ รูปแบบมาเป็นแนวทางการประเมิน (Guidelines) ที่พัฒนาขึ้นโดย

คณะกรรมการการประเมินโครงการทางการศึกษาทั้งหลาย ซึ่งจะพบว่าสถาบันศึกษาเหล่านั้นเน้นการประเมินโครงการในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal - Based Model) ผู้ปูพื้นฐานตามรูปแบบการประเมินนี้คือ Tyler ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่เก่าแก่และใช้กันอย่างกว้างขวางที่สุดในการประเมินโครงการต่าง ๆ การประเมินตามรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญของการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นหลัก (Goal Attainment หรือ Objective Based Model) กล่าวคือในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญคือผลผลิตจากโครงการ ถ้าหากผลผลิตจากโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็จะประเมินได้ว่าโครงการนั้นสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ตามแนวคิดนี้จะเห็นได้ว่าปัญหาใหญ่จะอยู่ที่ว่าการที่จะวัดผลสัมฤทธิ์นั้นเป็นเรื่องลำบาก เพราะบ่อยครั้งวัตถุประสงค์ของโครงการเขียนไว้ในรูปอัตรณ์ยาทำให้การวัดตามวัตถุประสงค์เป็นไปได้ยาก ดังนั้น ก่อนที่จะมีการประเมินโครงการใด ๆ ก็ตามจะต้องนำวัตถุประสงค์ของโครงการนั้นมาเขียนเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมเสียก่อน ซึ่งจะง่ายต่อการสร้างเครื่องมือวัดและการเปรียบเทียบผลจากการปฏิบัติ (Performance) กับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่วางไว้

2. การประเมินแบบตอบสนองหรือมีส่วนร่วม (Responsive Model) Stake ได้พัฒนารูปแบบการประเมินของ Scriven and Cronbach มาประยุกต์ให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น เพื่อให้มองเห็นภาพชัดเจนและสะดวกในการวัดและการประเมินแบบ Responsive Model นี้เน้นที่กิจกรรมมากกว่าจุดมุ่งหมายของโครงการ และนอกจากนั้นยังพุ่งความสนใจไปที่ปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการนั้น หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการประเมินแบบนี้ก็คือการรวบรวม วิเคราะห์และตีความข้อมูล ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นปัญหาของผู้ใช้บริการของโครงการ โดยผลตอบสนองจากผู้ร่วมโครงการ จะสะท้อนให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการได้

3. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur Ship Model) Eisner เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการประเมินโครงการโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินโดยทั่ว ๆ ไปการประเมินแบบนี้จะเน้นที่บทบาทของผู้ประเมินโดยไม่ยึดจุดมุ่งหมายไม่ได้คำนึงถึงปัญหาหรือข้อโต้แย้งใด ๆ และไม่ได้ประเมินโครงการโดยอาศัยการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการแต่เป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดแนว (Guide lines) และเกณฑ์ประเมิน ดังนั้นการประเมินจึงเกิดขึ้นจากการสำรวจ ตรวจสอบโครงการของผู้เชี่ยวชาญ และเกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดขึ้นมานั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur Ship) กล่าวโดยสรุปการประเมินโครงการโดยผู้เชี่ยวชาญนี้เรายอมรับ ผลการประเมินเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ผนวกกับความมีชื่อเสียงของผู้เชี่ยวชาญเอง จึงทำให้ผลการประเมินเป็นที่เชื่อถือได้

4. การประเมินเพื่อการตัดสินใจ (Decision - Making Model) มี 2 รูปแบบ

4.1 Context-Input-Process-Product (CIPP) โดยสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam. 1985) ซึ่งได้อธิบายความหมายของการประเมินแบบ CIPP ว่า หมายถึง กระบวนการจำแนก รวบรวมและเสนอข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณค่าและประโยชน์ของความมุ่งหมาย การออกแบบหรือการวางแผนงานดำเนินงานและแผนงานโครงการใดโครงการหนึ่ง เพื่อเป็นแนวในการตัดสินใจของรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงการนั้น

4.2 UCLA Center for the Study of Evaluation (CSE) โดย Alkin ซึ่งได้อธิบายความหมายของการประเมินแบบ CSE ว่า หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การเลือกข่าวสารที่เหมาะสม รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีอำนาจในการ ตัดสินใจได้พิจารณาเลือกตามความเหมาะสม

สุรพล เศรษฐบุตร ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ และการจัดการ (Decision Making and Management Model) ประกอบด้วย

- 1.1 CSE Model (Marvin C. Alkin)
- 1.2 CIPP Model (Daneil Stufflebeam)
- 1.3 Discrepancy Model (Malcolm M. Provus)

2. รูปแบบที่ยึดเกณฑ์การตัดสินใจ (Judgemental Model) ประกอบด้วย

- 2.1 Goal Free Model (Michael Scriven)
- 2.2 Countenance Model (Robert E. Stake)

3. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมาย (Objectives Model) ประกอบด้วย

- 3.1 Goal-based Model (Ralph W. Tayler)
- 3.2 Cube Model (Robert L. Hammond)

จากรูปแบบของการประเมินดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบของการประเมินประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจและการจัดการ 2) รูปแบบที่ยึดเกณฑ์การตัดสินใจ 3) รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมาย

## แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน

1. ความหมายของการดำเนินงาน มีผู้อธิบายความหมายของการดำเนินงานไว้ ดังนี้

รวมพล บุตรดีวงศ์ (2557 : 16) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงาน ว่า การดำเนินงานเป็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตได้ การดำเนินงานอาจปฏิบัติได้ทันทีหรือมี



ความล่าช้าตามปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินงานนั้นต้องมีการกำหนดวิธีการกระทำสิ่งต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ต่อสกุล เกียรติเจริญ (2552 : 12) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงาน ว่า การดำเนินงานคือการปฏิบัติงานที่บุคคลแสดงออกทางกายและเป็นพฤติกรรมสามารถสังเกตได้ ซึ่งการดำเนินงานสามารถดำเนินการได้ทันทีหรือมีความล่าช้าเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2545 : 16) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงาน ว่า การดำเนินงานมีความหมายเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของสิ่งมีชีวิตที่แสดงออกโดยอาจจะสังเกตได้ ทั้งภายในและภายนอก

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2542 : 30) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงาน ว่า การดำเนินงานเป็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ อาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ ไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป โดยต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆเป็นส่วนประกอบทั้งความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย

จากนิยาม ความหมายของการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดวิธีการทำงานว่าจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งสามารถแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและพฤติกรรม โดยสามารถสังเกตเห็นได้

## 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2542 ; อ้างถึงใน รวมพล บุตรดีวงศ์. 2557 : 17 - 18) ได้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามในลักษณะประชากรอย่างเดียวกัน ไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีส่วนที่เกี่ยวข้องคือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

2. ลักษณะด้านความสามารถ เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาดำเนินงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ ความสามารถในงานของเขาสามารถคิดว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือด้านกายภาพและด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและ การปฏิบัติ

3. ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงความโน้มน้าวของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความเป็นแต่ละงาน

4. ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมึก็คือ ความพยายามในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น คือต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

5. การสนับสนุนจากองค์การ ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลการดำเนินงานมีหลายประการ เช่น ประชากร ลักษณะด้านความสามารถ จิตวิทยา ความพยายามในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากองค์การ หากปัจจัยต่างๆมีความครบถ้วนสมบูรณ์ผลการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

1. ความหมายของบทบาท มีนักวิชาการหลายท่านได้ความหมายเกี่ยวกับบทบาท ไว้ดังนี้

คมพล สุวรรณภูมิ (2553 : 17) ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาท ดังนี้ บทบาทเป็นเป็นแบบแผนพฤติกรรม หรือการได้กระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวัง หรือกำหนดให้กระทำ โดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะ หรือตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคคลที่สังคมคาดหวังนั้น ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้ดำรงตำแหน่งก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

สุภา สกุลเงิน (2545 : 17) กล่าวว่าบทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก ซึ่งบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึ่งกระทำ ก็คือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิ และหน้าที่ให้ สถานภาพใดอย่างไร และบุคคลในสถานภาพนั้นย่อมจะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546 : 602) ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทว่า การทำตามบท การทำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้

ณรงค์ เส็งประชา (2541 : 136) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาท คือ การกระทำต่าง ๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ トラบใดที่ยังคงอยู่ใน “บท” นั้น เปรียบได้เหมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ ว่ามีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538 : 347) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522 : 36 - 40) ได้นิยามความหมาย “บทบาท” ว่าหมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลตามสิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานภาพ

Simon (1977) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท คือ การแสวงหามาตรฐานทางสังคม เพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม เช่น กัปตันเรือย่อมต้องเดินทางไปกับเรือเพราะถูกยอมรับใน บทบาทแห่งการเป็น กัปตันเรือ หมายความว่ากัปตันเรือย่อมที่จะมีอำนาจการควบคุมหรือสั่งการต่าง ๆ ในการเดินเรือด้วย เป็นต้น

Linton (อ้างถึงใน สุรางค์ จันทน์เอม. 2529 : 24) ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทว่า มีสถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึงตำแหน่ง ในแต่ละตำแหน่งจะได้กำหนดบทบาทไว้อย่างไรบ้าง ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งก็ต้องมีบทบาทควบคู่กันไปเสมอ คือ เมื่อบุคคลมีตำแหน่งย่อมจะต้องมี สิทธิและหน้าที่ตามมาเอง บางคนก็ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาท บางคนก็ทำไม่ได้เต็มที่เพราะเกิด ขัดแย้งกันในบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนประเพณีและ วัฒนธรรมของสังคมนั้น

จากความหมายของบทบาทที่นักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติตาม สถานภาพที่กำหนดให้กระทำโดยอาจมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งของบุคคล นั้น ๆ

2. การจำแนกประเภทของบทบาท มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของบทบาทไว้ดังนี้

Allport (อ้างถึงใน สุภา สุกุลเงิน. 2545 : 15 - 16) ได้จำแนกประเภท การแสดงบทบาทของบุคคลไว้ ดังนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับนั้นซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การได้ยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติตาม เพราะหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทของเจ้าของสภาพที่แสดงออกจริง (Actual Role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาท ตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้น ๆ อยู่ เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

พวงเพชร สุรัตน์วิกุล (2542 : 65 - 66) กล่าวว่าบทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาท มี 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทอันบุคคล คาคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดวงสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522 : 36 - 40) ได้จำแนกบทบาท ไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected Role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตาม ความคาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู

2. บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของ สถานภาพรับรู้ว่าคุณควรจะมีบทบาทอย่างไร

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้ แสดงออกจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรือ อาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวังอย่างไรก็ตาม บทบาทคือ ส่วนประกอบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มี 3 ลักษณะ คือ

3.1 ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท (Peripheral Attributes) ได้แก่ บทบาท ชนิดที่แม้จะขาดหายไปหรือมีได้แสดงบทบาทนั้น ก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป

3.2 ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ (Required Attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่สำคัญ ถ้าส่วนสำคัญของบทบาทในส่วนนี้ขาดไปแล้ว ย่อมมี ผลทำให้ บทบาทของตำแหน่งผิดไป

3.3 ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน (Legitimizing Attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาทตามกฎหมายและข้อบังคับกำหนดให้ กระทำ หรือปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งนั้น ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจนแล้ว ย่อมถือได้ว่าบุคคลนั้นมิได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

จากการจำแนกประเภทของบทบาทที่นักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึง สรุปได้ว่า บทบาทสามารถจำแนกได้ 3 ประเภทดังนี้ 1) บทบาทตามความคาดหวัง 2) บทบาท ตามลักษณะการรับรู้ 3) บทบาทตามหน้าที่หรือที่แสดงออกจริง

## อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (2547 : 7 - 9) มาตรา 18 สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและการส่งเสริมวิทยฐานะครู การทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
2. ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้
3. กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัยและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
4. อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตร
5. พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะวิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการ หรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว
6. อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัย หรือยกเลิกการสมทบ
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด
8. พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์พิเศษ
9. แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
10. แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
11. อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

12. ออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

13. พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

14. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณา และเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ใน อำนาจและหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัย

15. พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที อธิการบดี หรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้

16. ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ตลอดจน การปฏิบัติการกิจร่วมกันกับสถาบันอื่น

17. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ

วิจารณ์ พานิช (2553 : 17) ได้สรุปหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ว่า สภามหาวิทยาลัยมี หน้าที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัย อันได้แก่

1. การสรรหาและแต่งตั้งอธิการบดี
2. การกำหนดนโยบายกว้าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
3. การจัดสรรทรัพยากรมาดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด
4. การให้ความเห็นชอบแผนระยะยาว
5. การให้ความเห็นชอบงบประมาณประจำปี
6. สนับสนุนอธิการบดีในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัย
7. เป็นตัวเชื่อมหรือสร้างความราบรื่นระหว่างตัวมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอก
8. ติดตามตรวจสอบการบริหารงานของอธิการบดี และหาทางแก้ไขหากอธิการบดี บริหารไม่ดี

สุรพล ศรีบุญทรง (2553 : 16) ได้สรุปอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยโดยมี อำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. วางนโยบายเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและ การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

2. วางระเบียบและออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
  3. พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบบัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์ สำนัก และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการตาม พ.ร.บ.
  4. พิจารณาการรับสถาบันเข้าสมทบและเข้าร่วม ตลอดจนการยกเลิกการเข้าสมทบ และการเข้าร่วม
  5. พิจารณาและให้ความเห็นชอบโครงการและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และนโยบายการศึกษาของประเทศ
  6. อนุมัติให้ปริญญาและวุฒิปัตร์
  7. พิจารณาแต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนราชการ และรองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และศาสตราจารย์เกียรติคุณ
  8. พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และอธิการบดี
  9. พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ
  10. พิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
  11. วางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
  12. พิจารณาแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติตามกำหนด ให้รักษาราชการแทนอธิการบดีในกรณีที่ตำแหน่งอธิการบดีว่างลง
  13. พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีเสนอ
  14. ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ
- วิจารณ์ พานิช (2556 : 29 - 30) ได้สรุปหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย 10 ประการ ได้แก่
1. ทำให้เป้าหมาย (Mission) ชัด และรับรู้ทั่วกัน
  2. เพ็็นหาอธิการบดีมาทำหน้าที่ผู้นำ
  3. สนับสนุน ประเมิน ทบทวน ค่าตอบแทนแก่อธิการบดี
  4. มอบหมายให้อธิการบดีจัดทำแผนยุทธศาสตร์ : เข้าร่วม ประเมิน ติดตาม



5. รับผิดชอบด้านการเงินและทรัพย์สิน ช่วยด้านระดมทุน
6. รับผิดชอบคุณภาพการศึกษา
7. ปกป้องอิสระของสถาบัน และเสรีภาพทางวิชาการ
8. ดูแลว่านโยบายที่กำหนด ได้รับการนำไปปฏิบัติ
9. ร่วมกับฝ่ายบริหาร ในการพบปะกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
10. ดูแลว่าสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผล มีการประเมินสภามหาวิทยาลัย

วิจิตร ศรีสอ้าน (ม.ป.ป.) ได้รวบรวมอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือสภามหาวิทยาลัย ไว้ว่า สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบาย งบประมาณ มาตรฐานทางวิชาการ และการกำกับดูแลงานบริหารของสถาบัน ซึ่งนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย / สถาบันอุดมศึกษาแล้ว สภาสถาบันอุดมศึกษายังมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ตลอดจนกฎ ก.พ.อ. และประกาศ ก.พ.อ. ที่มีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย / สถาบัน อาทิ
  - 1.1 วางนโยบายและแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
  - 1.2 วางระเบียบ ออกข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
  - 1.3 พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนราชการของมหาวิทยาลัย
  - 1.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด
  - 1.5 อนุมัติรับสถานศึกษาชั้นสูงเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ
  - 1.6 อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
  - 1.7 พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนนายกสภา กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
  - 1.8 แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

1.9 แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเทียบเท่าคณะ

1.10 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและอธิการบดี

1.11 วางระเบียบและออกข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน การเงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

1.12 อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

1.13 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

1.14 พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย

1.15 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

2.1 การออกข้อบังคับในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด เช่น

2.1.1 เรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้ (มาตรา 9)

2.1.2 เรื่องการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ (มาตรา 17)

2.1.3 เรื่องการกำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด (มาตรา 17)

2.1.4 เรื่องการกำหนดตำแหน่งที่จะบังคับบัญชาข้าราชการในส่วนราชการ (มาตรา 21)

2.1.5 เรื่องการสอบแข่งขันและการคัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ (มาตรา 22)

2.1.6 เรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 29)

2.1.7 เรื่องการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด (มาตรา 31)

2.1.8 เรื่องการโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการรับโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมีใช้ข้าราชการการเมือง และการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (มาตรา 32)

2.1.9 เรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ (มาตรา 35)

2.1.10 เรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการ (มาตรา 45)

2.1.11 เรื่องการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณในกรณีไม่เป็นความผิดวินัย (มาตรา 46)

2.1.12 เรื่องการดำเนินการสอบสวนทางวินัย (มาตรา 49)

2.1.13 เรื่องการสั่งพักราชการ สั่งให้ออก และผลแห่งการสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน (มาตรา 50)

2.1.14 เรื่องมาตรฐานการลงโทษ (มาตรา 51)

2.1.15 เรื่องการดำเนินการทางวินัยผู้พ้นจากราชการเนื่องจากมิใช่เพราะเหตุตาย (มาตรา 53)

2.1.16 เรื่องการสอบสวนและลงโทษข้าราชการที่เคยถูกกล่าวหาหรือกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนโอนมาบรรจุ (มาตรา 54)

2.1.17 เรื่องวิธีการลาออก การอนุญาตให้ออก และการยับยั้งการลาออก (มาตรา 56)

2.1.18 เรื่องการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ ในกรณีดังต่อไปนี้ เช่น เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สมัครไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ ขาดคุณสมบัติการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นต้น (มาตรา 57)

2.1.19 เรื่องการแก้ไขคำสั่งลงโทษ (มาตรา 64)

2.1.20 เรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (มาตรา 65)

2.2 การพิจารณาอนุมัติ นอกจากสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้พิจารณาตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว สภาสถาบันอุดมศึกษายังมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการพิจารณาเฉพาะเรื่อง ที่ ก.พ.อ. กำหนด อาทิ

2.2.1 เรื่องการให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถพิเศษ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง (มาตรา 8 วรรคสอง)

2.2.2 เรื่องการให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามทสภาวะเศรษฐกิจได้ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 8 วรรคสาม)

2.2.3 เรื่องการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (มาตรา 14(3) และมาตรา 17)

2.2.4 เรื่องการต่อเวลาราชการของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือระดับรองศาสตราจารย์ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ อาจได้รับราชการเพื่อทำหน้าที่สอนหรือวิจัยต่อไปได้จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ (มาตรา 19 และมาตรา 72)

2.2.5 เรื่องการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการในตำแหน่งวิชาการ (มาตรา 25)

2.2.6 เรื่องการแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกรณีการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา 31 และมาตรา 32 (1) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ (มาตรา 33)

2.2.7 เรื่องข้าราชการขอลับเข้ารับราชการ (มาตรา 34) ในกรณี

- 1) ออกจากราชการเมื่อถูกสั่งให้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
- 2) ออกจากราชการโดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเพื่อไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
- 3) ลาออกจากราชการไปด้วยเหตุใดๆ อันมิใช่กรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 4) เรื่องการเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 36)

3. อำนาจหน้าที่และควมรับผิดชอบตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2549

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2549 และได้แจ้งให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง ทราบและดำเนินการแล้ว เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2549 ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาที่ ศธ 0509.2/ว 558 ลงวันที่ 17 เมษายน 2549 และที่ ศธ 0509.2/559 ลงวันที่ 17 เมษายน 2549 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 123 ตอน พิเศษ 83 ง วันที่ 31 กรกฎาคม 2549 แล้ว เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐใช้เป็นแนวทางใน การออกเป็นข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรา 14(3) และมาตรา 17

ประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าวได้กำหนดบทเฉพาะกาลไว้ดังนี้

ข้อ 8.1 การเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หากผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่องก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2549 (วันที่สภาสถาบันรับเรื่อง) ให้ สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และดำเนินการพิจารณา ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ส่วนหลักเกณฑ์ในการพิจารณาใช้หลักเกณฑ์ตามที่ ก.ม. กำหนด

ข้อ 8.2 การเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ หากผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่น เรื่องก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2549 (วันที่ ก.พ.อ.รับเรื่อง) ให้ ก.พ.อ.ดำเนินการพิจารณากำหนด ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด

ข้อ 8.3 การเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และ ตำแหน่งศาสตราจารย์ หากผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งยื่นเรื่องตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 เป็นต้น ไป (วันที่สภาสถาบันรับเรื่อง) ให้สภาสถาบันดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.อ.กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ดังนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องออกข้อบังคับให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ ตามประกาศ ก.พ.อ. และมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 ประธานกรรมการ ต้องเป็นกรรมการจากสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ
  - 1.2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นบุคคลภายนอกสถาบัน โดยคัดสรร จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ.กำหนด ซึ่งครอบคลุมคณะหรือสาขาวิชาที่มีการจัดการ เรียนการสอนในสถาบัน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 10 คน

เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการชุดนี้ทำหน้าที่ แต่งตั้ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และพิจารณาให้ความ

เห็นชอบตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เสนอก่อนนำเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ.กำหนด ให้ขอความเห็นชอบจาก ก.พ.อ.เป็นราย ๆ ไป

2. พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในกรณีที่อนุมัติต้องดำเนินการดังนี้

2.1 กรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติแล้วให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้ง ก.พ.อ.ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง พร้อมกับสำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและแบบคำขอแต่งตั้งฯ

2.2 กรณีตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อสภาสถาบันศึกษาอนุมัติแล้วให้เสนอ ก.พ.อ.เพื่อดำเนินการนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯแต่งตั้งต่อไป พร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ผลการประเมินผลงานทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการจำนวน 1 ชุด

3. พิจารณาดำเนินการลงโทษผู้ขอตำแหน่งที่เห็นว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์

4. พิจารณาวินิจฉัยผลการพิจารณาการอุทธรณ์ผลงานทางวิชาการของผู้อุทธรณ์ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเสนอ

5. ออกข้อบังคับตามประกาศ ก.พ.อ. เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ อาทิ

5.1 เรื่องการกำหนดวันที่สภาสถาบันรับเรื่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ (วันที่มีผลในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ.)

5.2 เรื่องการกำหนดให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ เสนอเอกสารหรือสื่อการสอน

5.3 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (จำนวน 5-10 คน) จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

## แนวคิดเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย

### 1. ความหมายของสภามหาวิทยาลัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 1165) ได้ให้ความหมายของสภามหาวิทยาลัย หมายถึง องค์การหรือสถานที่ประชุม เช่น สภาผู้แทนราษฎร สภาสตรีแห่งชาติ สภามหาวิทยาลัย วุฒิสภา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 886) ได้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาวิชา หรือหลายกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2558) ได้ให้ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ว่า เป็นคณะบุคคลคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ หรือตราสารที่จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ โดยสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที่แตกต่างกันตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ หรือตราสารจัดตั้งสถาบัน โดยทั่วไปสภามหาวิทยาลัย จะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางระเบียบข้อบังคับ การพิจารณาจัดตั้งยุบเลิกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร การอนุมัติปริญญา การแต่งตั้งถอดถอนอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้บริหาร และภารกิจอื่น ๆ ตามที่มีกฎหมาย หรือระเบียบกำหนดไว้

ประสาธ สืบคำ (2558) ได้ให้ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ว่า เป็นองค์กรกำกับดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive) สภามหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้าน Governance รับผิดชอบในการให้ความรับผิดชอบในการให้ความเห็นชอบพันธกิจและเป้าหมายของการศึกษา นโยบายและกระบวนการ แต่งตั้งตำแหน่งสำคัญ การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนอธิการบดีและกำกับโปรแกรม กิจกรรมและทรัพยากร

ขวัญชนก อารีเอื้อ (2558 : 43) ได้ให้ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ว่า สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดที่กำหนดและกำกับนโยบายดูแลการบริหารจัดการให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นสภาผู้กำกับ (Governing Board) ที่พิทักษ์ธรรมาภิบาล (Good Governances) เพื่อให้การบริหารจัดการและการจัดการที่ดีตามระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

จากนิยาม ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย กำหนดทิศทางนโยบายการพัฒนาและสนับสนุนผลักดันการทำงานของมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สภามหาวิทยาลัยยังเป็นองค์กรที่มีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้า

## 2. บทบาทของสภามหาวิทยาลัย

เรื่อง กิจรัตนักร (2554 : 15 - 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย ว่า สภาสถาบันมีบทบาทในการสนับสนุนเพื่อสร้างผู้นำสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารมหาวิทยาลัย อนาคตได้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่านิยม (Values) คณะกรรมการต้องกำหนดและยึดถือค่านิยมที่เข้าใจง่าย แต่ ได้ผ่านการเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดี ค่านิยมเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการทำงานของ คณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัย โดยสมาชิกต้องมีความเชื่อมั่นในค่านิยมที่กำหนดร่วมกัน ปฏิบัติตามค่านิยมและ ตรวจสอบตัวเองอย่างสม่ำเสมอ
2. ความเป็นเอกภาพ (Unity) คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยต้องแสดงความคิดเห็นสู่สาธารณชนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความเป็นอันหนึ่งกันเดียวกันนี้มีพื้นฐานมาจากการตกลงใจของความคิดที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจอย่างสอดคล้องอย่างใดอย่างหนึ่ง หากคณะกรรมการไม่ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน จะส่งผลให้คณะกรรมการขาดเอกภาพในการนำองค์กร โดยคณะกรรมการสภาเข้าร่วมทำงานในฐานะอาสาสมัครและไม่มีอำนาจในการบริหาร แต่เป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน
3. การตัดสินใจ (Decisions) แม้การตัดสินใจของกรรมการมีน้อยครั้ง การตัดสินใจ ต้องเห็นพ้องตรงกันทั้งหมด แม้การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจใช้เวลาานาน แต่ควรใช้เวลาโดย ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกและอภิปรายเพื่อให้การตัดสินใจเป็นอันหนึ่งอันเดียว ไม่ ควรมีฝ่ายแพ้หรือชนะ เพราะอาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้
4. การมอบอำนาจ (Empowerment) โดยทั่วไปในอดีต คณะกรรมการมักทำหน้าที่อนุมัติแผนงานและเรื่องต่าง ๆ ที่ถูกเสนอ หลายครั้งที่คณะกรรมการใช้เวลาไปกับรายละเอียดในการวางแผนและดำเนินงานที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ยังจำกัดการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ที่ทำงานบริหาร คณะกรรมการจึงควรทำเฉพาะกำหนดกรอบนโยบายและกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติมากขึ้น
5. นโยบาย (Policy) การแสดงภาวะผู้นำของสภานั้น ควรแสดงออกมาในรูปของการกำหนดนโยบาย โดยเป็นไปอย่างรอบคอบ มีความแจ่มแจ้ง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ตรง



ตามความต้องการ ควรเป็นนโยบายที่ให้อิสระและกระจายอำนาจ แต่ในเวลาเดียวกันควรมีการกำหนดข้อจำกัดไว้อย่างชัดเจน นโยบายแต่ละเรื่องควรเน้นการใช้ทรัพยากรและกำลังคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจของมหาวิทยาลัย

6. วิสัยทัศน์ (Vision) คณะกรรมการควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและมีความเหมาะสมเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต คณะกรรมการต้องเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ถูกต้อง

7. ข้อจำกัด (Limitation) ในการทำงานนั้นต้องมีการกำหนดข้อจำกัดและขอบเขตของอำนาจในการดำเนินงานของบุคคลทุกกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากการใช้อำนาจเกินขอบเขต การมอบอำนาจให้กับอธิการบดีในการใช้ทรัพยากร กฎหมาย และกระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสมภายใต้กรอบที่ชัดเจนจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

8. กระบวนการ (Process) คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดค่านิยม บรรทัดฐานสำหรับพฤติกรรมสำหรับบุคลากร กรอบการดำเนินงานต่าง ๆ และเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน ในขณะที่นโยบายอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ แต่ค่านิยม บรรทัดฐานของความประพฤติ และการดำเนินงานนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

9. บุคลากร (Personnel) คณะกรรมการสภาเป็นผู้เลือก และประสานงานในการทำงานร่วมกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี ในเวลาเดียวกัน อธิการบดีก็เป็นหนึ่งในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้วย โดยที่อธิการบดีเป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจการบริหารมหาวิทยาลัยและเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างนโยบายจากสภาและบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย

10. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) สมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีควรได้รับการสังเกตอย่างถี่ถ้วน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมซึ่งระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนโดยเน้นไปที่การวัดความก้าวหน้าเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และควรศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อชี้วัดระดับความสำเร็จและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

เลิศชัย สุธรรมมา (2558) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทสภามหาวิทยาลัย ว่าสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย กำกับดูแล และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียของประชาคมอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดปรัชญา ค่านิยม วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นภารกิจประจำ เช่น การสรรหา แต่งตั้งผู้บริหาร และการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่

ขวัญชนก อารีเอื้อ (2558 ; อ้างถึงใน ขวลิขิต หมั่นนุช. 2555 : 12 - 13) ได้สรุปบทบาทของสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

## 1. บทบาทของสภามหาวิทยาลัย

กรรมการทั้งหมดในสภามหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นองค์การบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและยังมีบทบาทสำคัญอื่น ดังนี้

### 1.1 บทบาทในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ

คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่สถาบันอุดมศึกษาในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความถนัดของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน

### 1.2 บทบาทในฐานะผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คือ การให้คำแนะนำบอกกล่าวข้อมูล รวมทั้งข้อเท็จจริงในเรื่องที่เป็นนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติและการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา

### 1.3 บทบาทในฐานะผู้พิทักษ์ผลประโยชน์และคุ้มครองผู้บริโภค

คือ การกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่ได้คุณภาพและมีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้วิชาการแขนงต่าง ๆ อย่างเต็มที่ รวมทั้งการบริหารจัดการภายในสถาบันการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานและการติดตามกำกับดูแลการจัดเก็บค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมการศึกษาจากนักศึกษาอย่างเป็นธรรมด้วย

ภาวิช ทองโรจน์ (2558) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของสภาสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษา ว่า

จากการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของคุณภาพอุดมศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบปัจจัยสาเหตุต่าง ๆ แล้วนั้น อาจจำแนกปัจจัยสาเหตุออกได้ 2 กลุ่มคือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาโดยแท้จริงแล้ว บทบาทของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการออกแบบและกำหนดให้เป็นหน่วยกำหนดนโยบายและรับผิดชอบกิจการทั้งหมดของสถาบันโดยมีอธิการบดีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารจัดการกฎหมายหลักที่เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นอิสระ (Autonomy) เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนทั้งในด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การพิจารณากำหนดบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจและหน้าที่ชัดเจนมาก และต้องใช้อำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ทั้งในรูปองค์คณะ (สภาสถาบันอุดมศึกษา) และในฐานะตัวบุคคล (กรรมการสภา) ดังนั้นกรรมการสภาจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับอุดมศึกษา และเรื่องของสถาบันนั้น ๆ ที่เข้าไปเป็นกรรมการสภาโดยเฉพาะ ทั้งนี้ต้องอยู่ในกรอบแห่ง

จรรยาบรรณและจริยธรรม (Code of Conduct) ที่ได้ประกาศให้สาธารณะรับทราบอย่างชัดเจน สภาสถาบันอุดมศึกษาไม่ใช่คณะกรรมการทางราชการโดยทั่วไป แต่กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจ และหน้าที่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย กฎ กติกาต่าง ๆ และต้องทำหน้าที่เป็นผู้รักษา ประพฤติ ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ กติกานั้นด้วย ซึ่งหมายถึงนอกจากบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป็นหลักแล้ว ยังมีพันธกิจทางบริหารที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ในฐานะที่เป็นหน่วยบริหารที่ต้องมี Accountability and Responsibility ขององค์กร ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อทั้งทางแพ่ง อาญา และทางปกครอง ดังนั้น สภาสถาบัน อุดมศึกษาควรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอำนาจความรับผิดชอบที่กฎหมายกำหนดไว้ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการปรับตัวเชิงระบบ เพื่อให้มีอิสระเต็มที่ในการบริหารจัดการและ วิชาการ ภายใต้กรอบนโยบายและมาตรฐานของรัฐตามเงื่อนไขและคุณลักษณะของแต่ละสถาบัน และสถาบันต้องมีการปรับตัวในระดับนโยบาย มาตรการ รวมถึงการกำกับดูแลในระดับมหภาคที่ ต้องพัฒนาระบบการกำกับดูแล การเปิดเผยข้อมูลข้อสนเทศ และระบบมาตรฐานกลางที่อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยมาตรฐานสถาบันและมาตรฐานหลักสูตร นอกจากนี้ สถาบันต้องมีการ ปรับตัวเชิงโครงสร้าง ให้สัมพันธ์กับพันธกิจระยะยาว ต้องมีความชัดเจนว่าสถาบันจะมีพันธกิจ เน้นหนักตามศักยภาพและความพร้อมของสถาบันในด้านใด รวมทั้งต้องมีส่วนส่งเสริมให้บุคลากร ในสถาบันมีการปรับตัวให้ทันกับความรู้ในศาสตร์ ชำนาญการของแต่ละคนอยู่ตลอดเวลาทั้งใน ด้านความรู้และงานค้นคว้าวิจัย

วิจิตร ศรีสอ้าน (ม.ป.ป.) ได้กล่าวเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภา สถาบันอุดมศึกษา ว่า สภาสถาบันมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบาย งบประมาณ มาตรฐานทางวิชาการ และการกำกับดูแลงานบริหารของสถาบัน ซึ่งนอกเหนือจาก อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย / สถาบันอุดมศึกษาแล้ว สภาสถาบันอุดมศึกษายังมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาวิช ทองโรจน์ (2558) ได้กล่าวเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภา สถาบันอุดมศึกษา ด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพของการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ว่า สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ หลักสูตรที่เปิดสอน กำหนดนโยบายและกำกับด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ

### 1. ด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา

#### 1.1 สภาสถาบันอุดมศึกษาต้องอนุมัติและให้ความเห็นชอบ

หลักสูตรในสาขาวิชาต่าง ๆ ก่อนการเปิดสอน ซึ่งก่อนการเปิดสอนหลักสูตรต่าง ๆ สภาสถาบัน อุดมศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ความเป็นไปได้ใน

การเปิดหลักสูตรรวมทั้งความพร้อมด้านทรัพยากรและปัจจัยเกื้อหนุนอื่น ๆ ในการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมและชุมชน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองระดับสาขาวิชา / คณะกรรมการวิชาการ ระดับคณะหรือสถาบัน หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณา แต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเพื่อพิจารณาเนื้อหาสาระทางวิชาการ / วิชาชีพที่เหมาะสมกับหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชาและระดับการศึกษา และควรกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ ให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมทั้งกำหนดให้มีระเบียบการวัดและประเมินที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนหรือใช้ศึกษาต่อตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.2 ในการพิจารณาอนุมัติ/เห็นชอบหลักสูตร นอกจากจะต้องพิจารณาให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 ของกระทรวง ศึกษาธิการแล้วมี ประเด็นที่ควรพิจารณา คือ สภาสถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องของอาจารย์ประจำ หลักสูตรตลอดเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น โดยแต่ละหลักสูตรที่เปิดสอนต้องมีจำนวน อาจารย์ที่มีคุณวุฒิหรือตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เปิดสอนหรือใน สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง / สัมพันธ์กันและควรสนับสนุนให้เปิดสอนหลักสูตร ที่กำหนดให้ทำ วิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาทุกหลักสูตร เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์นั้น รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ด้วย สภาสถาบันอุดมศึกษาต้องรับผิดชอบต่อคุณภาพ บัณฑิตโดยควรศึกษาความพึงพอใจและประเมินการใช้บัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตร

1.3 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรและระดับสถาบัน และ นำผลการประกันคุณภาพภายในมากำหนดแผนพัฒนาหลักสูตรสถาบันอย่างต่อเนื่อง โดยสภา สถาบันอุดมศึกษาต้องมีระบบติดตามและประเมินผลการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ

1.4 สภาสถาบันอุดมศึกษาต้องรับผิดชอบต่อการรายงานผลข้อมูลการจัด การศึกษาในแต่ละหลักสูตรเพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนตลอดจน เป็นการคุ้มครองผู้บริโภค

## 2. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

สภาสถาบันอุดมศึกษา ต้องกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และผลักดันให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยส่งเสริมและกำกับดูแล ให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่มีความ

สอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระบบตามองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้าน คือ 1) ประชัญญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินงาน 2) การเรียนการสอน 3) กิจกรรมการพัฒนาบัณฑิตนักศึกษา 4) การวิจัย 5) การบริการวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) การบริหารและจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ และ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องจัดทำรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี รวมทั้งต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วยบทบัญญัติของกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 และเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา และเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดให้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงการประกันคุณภาพทั้งระบบ เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

## บริบทสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### 1. ประวัติและความเป็นมา

สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย กำหนดทิศทางนโยบายการพัฒนาและสนับสนุนผลักดันการทำงานของมหาวิทยาลัย ให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภามหาวิทยาลัยจึงเป็นองค์กรที่มีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้า และเมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การปฏิรูประบบราชการ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มอบอำนาจการบริหารจัดการ การตัดสินใจให้สิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเกือบทั้งหมด ทั้งงานด้านการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ งานการเงินงบประมาณ ทำให้สภามหาวิทยาลัยยังมีบทบาทอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยจึงควรมีเครื่องมือและกลไกของตนเองที่จะช่วยสนับสนุนการทำงาน การติดตาม ผลักดันการทำงานตามนโยบายและภารกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้การทำงานของสภามหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะส่งผลต่อเนื่องถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

## 2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประกอบด้วย

2.2.1 นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

2.2.2 กรรมการสภา โดยตำแหน่งได้แก่ อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

2.2.3 กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน เลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

2.2.4 กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน เลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยและมีผู้ใช้ดำรงตำแหน่งตาม 6.2.3 โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ

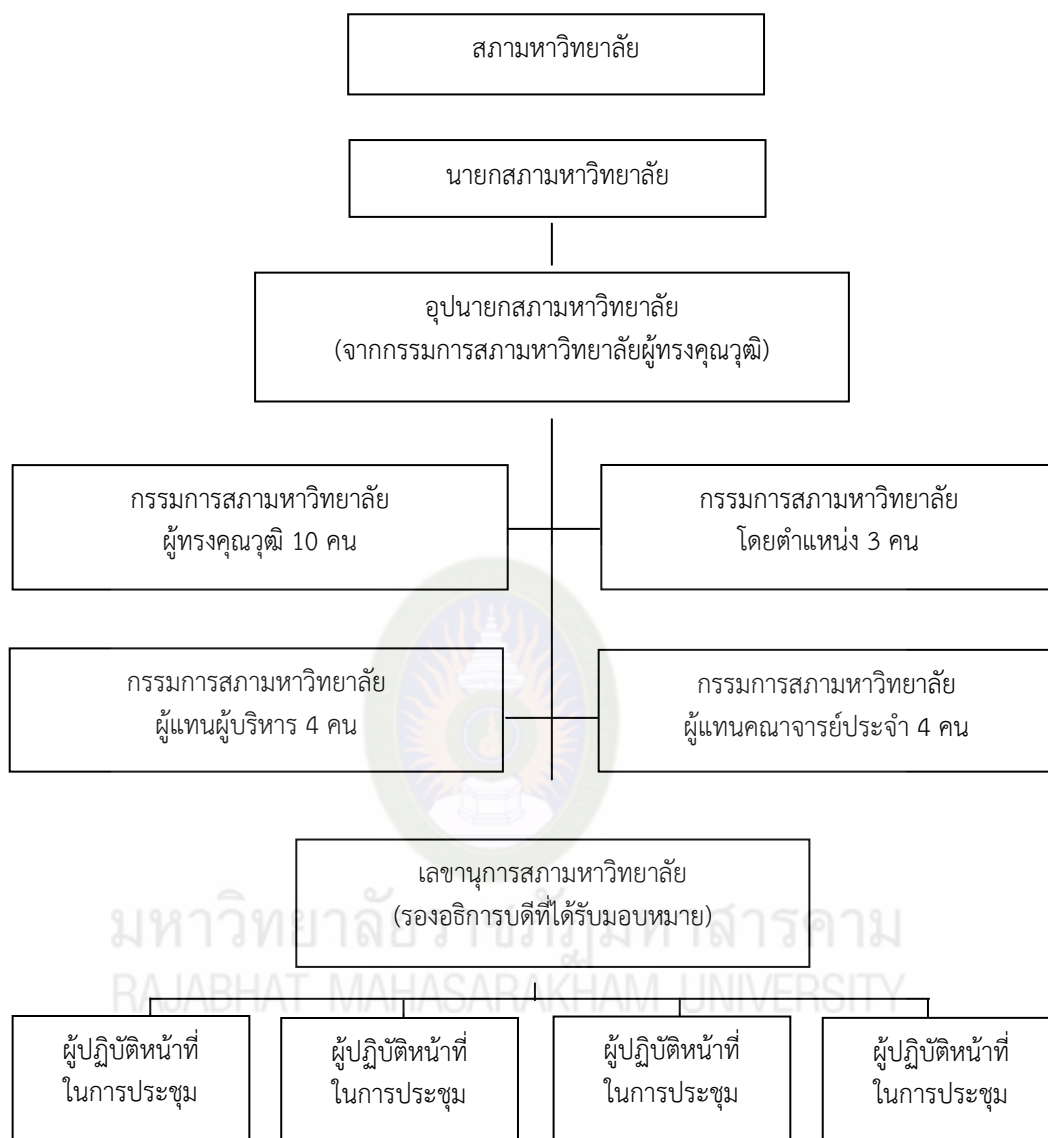
2.2.5 กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบเอ็ดคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว ต้องมาจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การปกครองส่วนท้องถิ่น การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร ในจำนวนนี้ให้แต่งตั้งจากบุคคลในเขตพื้นที่บริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

2.2.6 เลขานุการสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งจากรองอธิการบดี ซึ่งมีใช้กรรมการ สภามหาวิทยาลัย

2.2.7 อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตาม 6.2.3, 6.2.4 และ 6.2.5 เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (รายงานผลการดำเนินงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2557 : 16 - 17)

### โครงสร้างสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างสภามหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547  
ที่มา (รายงานผลการดำเนินงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2557 : 18)

### 3. อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังต่อไปนี้

3.1 กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและการส่งเสริมวิทยฐานะครู การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

3.2 ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการ หรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้

3.3 กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของ มหาวิทยาลัยและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.4 อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

3.5 พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะวิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการ หรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว

3.6 อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัย หรือยกเลิกการสมทบ

3.7 พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

3.8 พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายก สภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์พิเศษ

3.9 แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการ สำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่าคณะศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

3.10 แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการ มหาวิทยาลัย

3.11 อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

3.12 ออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้และ ผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

3.13 พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตาม กฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย



3.14 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณา และเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ใน อำนาจและหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัย

3.15 พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่ อธิการบดี หรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้

3.16 ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัย ตลอดจน การปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่น

3.17 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ ผู้ใดโดยเฉพาะ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 : 7 - 9)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อการดำเนินงานตามอำนาจ หน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานและผลการวิจัยที่มี ลักษณะใกล้เคียงกันกับเรื่องที่ศึกษาเป็นแนวทางในการนำเสนอ ดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ขวัญชนก อารีเอื้อ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจและเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) ผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและในแต่ละด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจต่อการนำ นโยบายไปสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อนุชา ลาวงค์ และประยงค์ จำปาศรี (2558 : 54) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและ ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีความแตกต่างของ

ความคาดหวังของบุคลากรและผลการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

รวมพล บุตรดีวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่มีเพศ อายุ และหมู่บ้านที่อาศัยแตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และหมู่บ้านที่อาศัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ปรกรณ์ ลวกุล (2556) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ด้วยการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืน ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับตัวอย่างเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลคือกรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ และผู้บริหารตั้งแต่ระดับรองคณบดีขึ้นไป จำนวน 368 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภูมิหลังของกรรมการ ปัจจัยด้านโครงสร้างของสภา ปัจจัยด้านระบบบริหารของสภา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของสภา และปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือของสภามหาวิทยาลัย และโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (2556) ได้ประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) สภามหาวิทยาลัยทำพันธกิจครบถ้วนตามภาระหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย 2) สภามหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์ ทิศทาง กำกับ นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ 3) สภามหาวิทยาลัย ทำตามระเบียบข้อบังคับของต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) สภามหาวิทยาลัยกำกับ ติดตามการดำเนินงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย 5) สภามหาวิทยาลัยดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลการประเมินสรุปได้ว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 18 (ประเมินโดยคณะกรรมการ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร)

สภามหาวิทยาลัยปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ 15 ข้อ เท่ากับ 5 คะแนน ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย (โดยการประเมินตนเองของสภามหาวิทยาลัย) เท่ากับ 4.44 คะแนน สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย เฉลี่ยทั้ง 2 ประเด็น ได้คะแนนเท่ากับ 4.7 คะแนน

คมพล สุวรรณภูฏ (2554) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553 และเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของคณาจารย์ต่อบทบาทสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของคณาจารย์ต่อบทบาท สภามหาวิทยาลัย พบว่า คณาจารย์ที่มีความพึงพอใจต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 และคณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัดที่ต่างกัน มีความ คาดหวังต่อบทบาทของ กรรมการสภามหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร (2554) ได้ศึกษาการประเมินตนเองของ กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัยประจำปี 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และภาพลักษณ์ของ ตนของกรรมการสภา มหาวิทยาลัยและสะท้อนการรับรู้ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (ประชาคมของมหาวิทยาลัย) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของกรรมการสภา มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยทำแบบประมาณค่า (Rating Scale) ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบ ประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร 13 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบประเมิน กรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร 119 ฉบับ โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การศึกษาการประเมินตนเองของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ระดับการปฏิบัติงานตามการประเมินตนเองของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวรอยู่ใน ระดับดีมาก การศึกษาการประเมินกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ระดับการปฏิบัติงานตามการประเมินกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวรอยู่ในระดับดีมาก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554) ได้ประเมินสภา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามการ ประเมินของกรรมการสภามหาวิทยาลัย พบว่า สภามหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในระดับมาก ในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านนโยบาย โดยรวม ( $\bar{X} = 3.78$ ) และจากผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พบว่า สภามหาวิทยาลัย

มีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับดีมาก (5.00) และสภามหาวิทยาลัยปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการดำเนินงานตามภารกิจหลักสถาบันประสบความสำเร็จในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) และจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พบว่า สภามหาวิทยาลัยมีการกำกับดูแลตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัยมีคุณภาพระดับดีมาก (5.00) สภามหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงาน ความสำเร็จในระดับมาก โดยรวม ( $\bar{X} = 4.20$ ) สภามหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการพัฒนาองค์กรของสภามหาวิทยาลัย ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) คณะกรรมการประจำที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาโดยรวม สภามหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในการกำกับดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ในทิศทางที่สอดคล้องกัน

จรรยา แสนสุข (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และด้านคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร (2553) ได้ศึกษาการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัยประจำปี 2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และภาพลักษณ์ของตนของกรรมการสภามหาวิทยาลัยและสะท้อนการรับรู้ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (ประชาคมของมหาวิทยาลัย) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร โดยทำแบบประเมินค่า (Rating Scale) ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร 15 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบประเมินกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร 236 ฉบับ โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การศึกษาการประเมินตนเองของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานตามการประเมินตนเองของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ใน ระดับมากถึงมากที่สุด การศึกษาการประเมินกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานตามการประเมินกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวรอยู่ใน ระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี (2553) ได้ศึกษาการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2553) โดยได้แจกแบบประเมินให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน 23 คน และได้รับข้อมูลตอบกลับ จำนวน 19 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีลำดับ ขั้นตอนการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยระดับการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในด้านนโยบายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในด้านภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในด้านหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ที่กำหนดในด้านติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) การจัดการประชุมของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในทุก ๆ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ )

พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2553 : 71) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานขายในประเทศ กรณีศึกษาบริษัทตรีอรรณบุรีภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษา ดังนี้ 1) ปัจจัยในการทำงานของพนักงานขายบริษัท ตรีอรรณบุรีภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด พบว่าด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถด้านทักษะและความสามารถในการแสดงออก รองลงมา คือ ความสามารถด้านความรู้และทักษะในการทำงาน, ความสามารถหลักของตัวบุคคล และค่านิยม หลักความเชื่อ ตามลำดับ 2) สมรรถนะหลักในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท

ตรีอรรถบุรณ อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในสายงาน รองลงมา คือ ความสามารถเฉพาะบทบาทหน้าที่, ความสามารถด้านเทคนิค และด้านความชำนาญประจำตำแหน่ง 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ด้านการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของพนักงานชายแตกต่างกัน

สโมสร ศรีพันธุ์บุตร (2553 : 88) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.80 วุฒิการศึกษาระดับ ปวส. / อนุปริญญา และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.90 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค (กฟภ.) นับตั้งแต่เริ่มต้นบรรจุ จำนวน 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.60 อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตำแหน่งพนักงานช่าง คิดเป็นร้อยละ 46.40 นอกจากนี้ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในลักษณะมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน พบว่า มีปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และมีปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

ทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2552 : 175) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับ

การศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันอย่างไร มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ

เฉลิมชัย ภูแล่นหยุด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมาก ไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ รองลงมาคือ ด้านการทำงานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากไปน้อย คือ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รองลงมาและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก และด้านการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

สมมาศ โชคชัยวัฒนากร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาเทศบาลมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ด้านการให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ด้านการให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ด้านการให้ราษฎรได้รับการศึกษาและอบรม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ และด้านการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น พบว่า โดยรวมเทศบาลมีการดำเนินงานทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และสมาชิกสภาเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Ian O'Brian Austin (2009) ได้ศึกษาการปรับโครงสร้างการกำกับมหาวิทยาลัยกรณีศึกษามหาวิทยาลัยของอินเดียตะวันตก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาอำนาจและหน้าที่ของการบริหารสภามหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษากระบวนการปรับโครงสร้างสภามหาวิทยาลัยไปสู่ธรรมาภิบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสำคัญในกระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งในการตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ สภามหาวิทยาลัยของอินเดียตะวันตกมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลทั้งในส่วนกรรมการทั่วไปในมหาวิทยาลัย กลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการในการวางแผนทางการเงินและหน้าที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ซึ่งอำนาจของสภามหาวิทยาลัยทุกเรื่องจะเชื่อมโยงในเรื่องงบประมาณ 2) กระบวนการปรับโครงสร้างการกำกับมหาวิทยาลัยไปสู่ธรรมาภิบาล นั้น จะเกิดขึ้นได้ต้องคำนึงถึงขนาดหรือจำนวนของกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการสภามหาวิทยาลัย และทิศทางของสภามหาวิทยาลัยที่จะกำหนดจุดยืน โดยคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และหลักเศรษฐกิจ (3Es) ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยของอินเดียตะวันตก

John Fielden (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่องกระแสโลกในกำกับดูแลมหาวิทยาลัย โดยได้อธิบายโครงสร้าง การวางแผนและทิศทางของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาเพื่อความเป็นอิสระในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพนั้นมีองค์ประกอบคือ กฎหมาย ความเป็นอิสระ การสร้างการยอมรับทางการเงิน การสร้างรายได้ การตรวจสอบโดยหน่วยงานภายนอก พัฒนารูปแบบใหม่ในการบริหาร การคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ความสามารถในการบริหารจัดการของสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี

Bott, Richard Adrian (2007) ได้ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยมีนัยสำคัญกับความอิสระของการบริหารจัดการและภายใต้ขอบเขตของมหาวิทยาลัยและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย บทบาทของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยจะถูกกำหนดโดยพันธกิจของมหาวิทยาลัยและแสดงให้เห็นถึงระดับความเป็นผู้นำเหนือผู้ดําด้วยการสร้างคุณค่าและผลงานทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัย รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างอธิการบดีและรองอธิการบดีที่มุ่งประโยชน์ของมหาวิทยาลัยในการทำงาน ให้การสนับสนุน คำปรึกษาและคำแนะนำในการบริหารและการปฏิบัติงาน แสดงความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน นอกจากนี้การวิจัยยังพบว่า

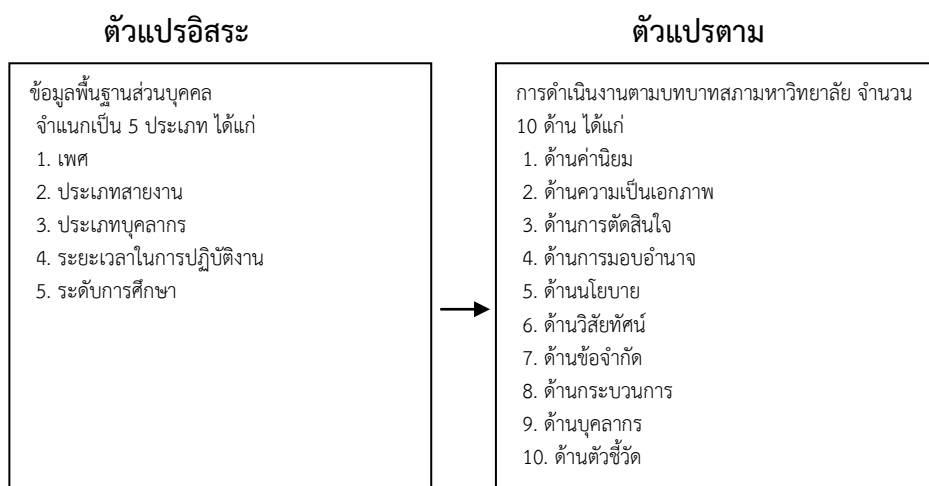


ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยจะมีอำนาจมากหากสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและมีทักษะในด้านวิชาการด้วยการมีธรรมาภิบาล

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่ยกมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามบทบาทของสภามหาวิทยาลัยมีผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ที่สภามหาวิทยาลัยต้องให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา คำแนะนำและคำปรึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้วยการแสดงความสามารถในการบริหารจัดการทั้งจากสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี และสภามหาวิทยาลัยต้องมีศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วม พัฒนางานวิชาการด้วยการบริหารแบบธรรมาภิบาล จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสภามหาวิทยาลัยก็พบว่ามีการประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในระดับมาก แต่ในขณะที่งานวิจัยที่ศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ พบว่าคณาจารย์มีความคาดหวังต่อบทบาทของสภามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก โดยคณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัดต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ในขณะที่คณาจารย์มีความพึงพอใจต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่าสภามหาวิทยาลัยต้องให้ความสนใจและศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทของสภามหาวิทยาลัยเพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารมหาวิทยาลัยต่อไป ผู้วิจัยจึงนำผลการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ เปรื่อง กิจรัตน์ภร (2554 : 15 - 16) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY