

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้การพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้การพิจารณาในการแจกแจงแบบ F

ขั้นตอนการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยการค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา โดยตัวแปรเพศและประเภทสายงานวิเคราะห์ด้วย t-test แบบสองกลุ่มอิสระ ต่อกัน ส่วนตัวแปรประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง

4. การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นำเสนอด้วยตารางความถี่และอธิบายแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61 ประเภทสายงานส่วนใหญ่เป็น สายวิชาการ ร้อยละ 59.67 ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 81 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 5 ปี - 10 ปี ร้อยละ 46 และระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นปริญญาโท ร้อยละ 49.67 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

n=300

ข้อมูลพื้นฐาน		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	117	39.00
	หญิง	183	61.00
	รวม	300	100.00
2. ประเภทสายงาน	สายวิชาการ	179	59.67
	สายสนับสนุน	121	40.33
	รวม	300	100.00
3. ประเภทบุคลากร	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	41	13.67
	ลูกจ้างประจำ	4	1.33

ข้อมูลพื้นฐาน		ความถี่	ร้อยละ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	พนักงานราชการ	12	4.00
	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	243	81.00
	รวม	300	100.00
	น้อยกว่า 5 ปี	81	27.00
	5 ปี - 10 ปี	138	46.00
	11 ปี - 15 ปี	43	14.33
	15 ปี - 20 ปี	6	2.00
	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	32	10.67
	รวม	300	100.00
5. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.00
	ปริญญาตรี	87	29.00
	ปริญญาโท	149	49.67
	ปริญญาเอก	61	20.33
	รวม	300	100.00

จากตารางที่ 2 ซึ่งแสดงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกเป็น 5 ประเภท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61 รองลงมา คือ เพศชาย ร้อยละ 39 ประเภทสายงาน ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ ร้อยละ 59.67 รองลงมาคือสายสนับสนุน ร้อยละ 40.33 ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 81 รองลงมาคือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 13.67 พนักงานราชการ ร้อยละ 4 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.33 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 5 ปี - 10 ปี ร้อยละ 46 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 27 11 ปี - 15 ปี ร้อยละ 14.33 ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 10.67 15 ปี - 20 ปี ร้อยละ 2 ตามลำดับ ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นปริญญาโท ร้อยละ 49.67 รองลงมาคือปริญญาตรี ร้อยละ 29 ปริญญาเอก ร้อยละ 20.33 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ด้านค่านิยม (Values) ด้านความเป็นเอกภาพ
(Unity) ด้านการตัดสินใจ (Decisions) ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) ด้านนโยบาย
(Policy) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านข้อจำกัด (Limitation) ด้านกระบวนการ (Process) ด้าน
บุคลากร (Personnel) และด้านตัวชี้วัด (Metrics) ด้านละ 5 ข้อ รวม 50 ข้อ ด้วยการทำ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับในการเก็บแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับความ
ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยการค่าเฉลี่ย
(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์ในการแปล
ความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคามปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม

n=300

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านค่านิยม (Values)	3.99	0.61	มาก
2. ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity)	3.87	0.70	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ (Decisions)	3.92	0.70	มาก
4. ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)	3.94	0.66	มาก
5. ด้านนโยบาย (Policy)	4.08	0.66	มาก
6. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	4.12	0.69	มาก

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
7. ด้านข้อจำกัด (Limitation)	3.95	0.67	มาก
8. ด้านกระบวนการ (Process)	3.94	0.63	มาก
9. ด้านบุคลากร (Personnel)	4.01	0.63	มาก
10. ด้านตัวชี้วัด (Metrics)	4.01	0.64	มาก
รวม	3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อจำแนกตามการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน พบว่า ด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือด้านนโยบาย (Policy) ($\bar{X} = 4.08$) ด้านบุคลากร (Personnel) ($\bar{X} = 4.01$) ด้านตัวชี้วัด (Metrics) ($\bar{X} = 4.01$) ด้านค่านิยม (Values) ($\bar{X} = 3.99$) ด้านข้อจำกัด (Limitation) ($\bar{X} = 3.95$) ด้านกระบวนการ (Process) ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการตัดสินใจ (Decisions) ($\bar{X} = 3.92$) และด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านค่านิยม (Values)

ด้านค่านิยม (Values)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดค่านิยมที่เข้าใจง่ายร่วมกับบุคลากร	4.01	0.71	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผ่านการเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดี	4.03	0.66	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยยึดถือค่านิยมที่กำหนดเป็นพื้นฐานในการทำงาน	3.96	0.67	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดร่วมกัน	4.00	0.70	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการตรวจสอบตัวเองอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.72	มาก

ด้านค่านิยม (Values)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
รวม	3.99	0.61	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านค่านิยม (Values) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผ่านการเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.03$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดค่านิยมที่เข้าใจง่ายร่วมกับบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดร่วมกัน ($\bar{X} = 4.00$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยยึดถือค่านิยมที่กำหนดเป็นพื้นฐานในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการตรวจสอบตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity)

ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงความคิดเห็นสู่สาธารณชนไปในทิศทางเดียวกัน	3.95	0.74	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.80	0.88	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการตัดสินใจไปในทิศทางเดียวกัน	3.92	0.83	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยร่วมทำงานในฐานะอาสาสมัครไม่ใช่การบริหาร	3.81	0.83	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้คำแนะนำแก่ผู้บุคลากรตามหน้าที่รับผิดชอบ	3.89	0.72	มาก
รวม	3.87	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงความคิดเห็นสู่สาธารณชนไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.95$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการตัดสินใจไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.92$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้คำแนะนำแก่ผู้บุคลากรตามหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.89$) กรรมการสภา

มหาวิทยาลัยร่วมทำงานในฐานะอาสาสมัครไม่ใช่ การบริหาร ($\bar{X} = 3.81$) กรรมการสภา
มหาวิทยาลัยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงาน
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions)

ด้านการตัดสินใจ (Decisions)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเห็นพ้องตรงกัน	3.93	0.79	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิก	3.92	0.76	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายก่อนการตัดสินใจ	3.87	0.78	มาก
การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นอันหนึ่งอันเดียวไม่มีฝ่ายแพ้/ชนะ	3.94	0.83	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมักเกิดความขัดแย้งในการตัดสินใจ	3.95	0.76	มาก
รวม	3.92	0.70	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยมักเกิดความขัดแย้งในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.95$) การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นอันหนึ่งอันเดียวไม่มีฝ่ายแพ้/ชนะ ($\bar{X} = 3.94$) การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเห็นพ้องตรงกัน ($\bar{X} = 3.93$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิก ($\bar{X} = 3.92$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)

ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่อนุมัติแผนงานและเรื่องต่าง ๆ ที่ถูกเสนอ	4.00	0.75	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยใช้เวลาส่วนมากในการตรวจสอบกำกับ	3.82	0.81	มาก

ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การทำงานของผู้บริหาร			
กรรมการสภามหาวิทยาลัยส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	4.01	0.80	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงบทบาทในการกำหนดกรอบนโยบาย	4.02	0.73	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน	3.88	0.79	มาก
รวม	3.94	0.66	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงบทบาทในการกำหนดกรอบนโยบาย ($\bar{X} = 4.02$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.01$) กรรมการสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่อนุมัติแผนงานและเรื่องต่าง ๆ ที่ถูกเสนอ 4.00) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยใช้เวลาส่วนมากในการตรวจสอบกำกับการทำงานของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy)

ด้านนโยบาย (Policy)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงภาวะผู้นำในการกำหนดนโยบายอย่างรอบคอบ	4.11	0.79	มาก
นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.09	0.71	มาก
นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยตรงตามความต้องการของส่วนรวม	4.08	0.73	มาก
นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยให้อิสระด้วยการกระจายอำนาจ	4.00	0.75	มาก
นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยเน้นการใช้ทรัพยากรกำลังคนร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายภารกิจของมหาวิทยาลัย	4.11	0.70	มาก

ด้านนโยบาย (Policy)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
รวม	4.08	0.66	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงภาวะผู้นำในการกำหนดนโยบายอย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 4.11$) นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยเน้นการใช้ทรัพยากรกำลังคนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภารกิจของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.11$) นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.09$) นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยตรงตามความต้องการของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.08$) นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยให้อิสระด้วยการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.19	0.68	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เข้าใจง่าย	4.08	0.71	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย	4.12	0.79	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.11	0.80	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต	4.10	0.79	มาก
รวม	4.12	0.69	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.19$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนด

วิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.12$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.11$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในอนาคต ($\bar{X} = 4.10$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านข้อจำกัด (Limitation)

ด้านข้อจำกัด (Limitation)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดข้อจำกัดของอำนาจในการดำเนินงานของบุคคลทุกกลุ่มอย่างชัดเจน	4.00	0.73	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดขอบเขตของอำนาจในการดำเนินงานของบุคคลทุกกลุ่มเพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดจากการใช้อำนาจเกินขอบเขต	3.90	0.76	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม	3.95	0.75	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้กฎหมายต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม	3.90	0.71	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม	4.00	0.72	มาก
รวม	3.95	0.67	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านข้อจำกัด (Limitation) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดข้อจำกัดของอำนาจในการดำเนินงานของบุคคลทุกกลุ่มอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดขอบเขตของอำนาจในการดำเนินงานของบุคคลทุกกลุ่มเพื่อป้องกันความเสียหาย ที่เกิดจากการใช้อำนาจเกินขอบเขต ($\bar{X} = 3.90$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบ ที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้กฎหมายต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการ (Process)

ด้านกระบวนการ (Process)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบรรทัดฐานของความประพฤติสำหรับบุคลากร	3.97	0.67	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบการดำเนินงานต่าง ๆ	3.96	0.69	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน	3.91	0.73	มาก
การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องแม้นโยบายของสภามหาวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.75	มาก
บรรทัดฐานของความประพฤติที่กำหนดโดยกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.69	มาก
รวม	3.94	0.63	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการ (Process) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบรรทัดฐานของความประพฤติสำหรับบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$) บรรทัดฐานของความประพฤติที่กำหนดโดยกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.97$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบการดำเนินงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.96$) การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องแม้นโยบายของสภามหาวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.92$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel)

ด้านบุคลากร (Personnel)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
-------------------------	-----------	------	----------

ด้านบุคลากร (Personnel)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยสั่งการกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี	3.94	0.76	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยประสานงานกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี	3.93	0.78	มาก
สภามหาวิทยาลัยมีการประเมินการทำงานของอธิการบดีทุกปี	4.01	0.69	มาก
อธิการบดีได้รับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัย	4.10	0.72	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้อธิการบดีเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างนโยบายจากสภาไปยังบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	4.06	0.75	มาก
รวม	4.01	0.63	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อธิการบดีได้รับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.10$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้อธิการบดีเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างนโยบายจากสภาไปยังบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.06$) สภามหาวิทยาลัยมีการประเมินการทำงานของอธิการบดีทุกปี ($\bar{X} = 4.01$) กรรมการสภามหาวิทยาลัย สั่งการกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี ($\bar{X} = 3.94$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยประสานงานกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics)

ด้านตัวชี้วัด (Metrics)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีอย่างเหมาะสม	4.04	0.69	มาก
มีการระบุเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	4.04	0.68	มาก
เกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดสามารถวัดความก้าวหน้าในการบริหารเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	3.96	0.67	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในการทำตัวชี้วัดระดับ	4.01	0.74	มาก

ด้านตัวชี้วัด (Metrics)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ความสำเร็จในการทำงานของอธิการบดี			
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในการทำตัวชี้วัดระดับ ความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	3.99	0.71	มาก
รวม	4.01	0.64	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.04$) มีการระบุเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ($\bar{X} = 4.04$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในการทำตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการทำงานของอธิการบดี ($\bar{X} = 4.01$) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในการทำตัวชี้วัดระดับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.99$) เกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดี ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดสามารถวัดความก้าวหน้าในการบริหารเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบโดยตัวแปรเพศและประเภทสายงาน วิเคราะห์ด้วย T-Test แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน ส่วนตัวแปรประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - Test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง ผลปรากฏดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ n=300

ตัวแปรตาม	เพศ	\bar{X}	S.D	df	t	p
ค่านิยม (Values)	ชาย	3.92	0.61	298	-0.23	.82
	หญิง	4.03	0.60			
ความเป็นเอกภาพ (Unity)	ชาย	3.84	0.80	298	-1.56	.12
	หญิง	3.89	0.64			
การตัดสินใจ (Decisions)	ชาย	3.89	0.76	298	-0.57	.57
	หญิง	3.94	0.66			
การมอบอำนาจ (Empowerment)	ชาย	3.94	0.65	298	-0.60	.55
	หญิง	3.95	0.66			
นโยบาย (Policy)	ชาย	4.04	0.70	298	-0.79	.43
	หญิง	4.10	0.63			
วิสัยทัศน์ (Vision)	ชาย	4.11	0.61	298	-0.32	.75
	หญิง	4.13	0.73			
ข้อจำกัด (Limitation)	ชาย	3.96	0.66	298	0.22	.83
	หญิง	3.95	0.67			
กระบวนการ (Process)	ชาย	3.91	0.69	298	-0.82	.41
	หญิง	3.97	0.60			
บุคลากร (Personnel)	ชาย	4.10	0.57	298	1.99	.05*
	หญิง	3.95	0.66			

ตัวแปรตาม	เพศ	\bar{X}	S.D	df	t	p
ตัวชี้วัด (Metrics)	ชาย	4.04	0.64	298	0.74	.46
	หญิง	3.99	0.64			
การดำเนินงานตามโดยรวม	ชาย	3.98	0.56	298	-0.29	.77
	หญิง	3.99	0.55			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้านคือ ด้านบุคลากร โดยบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในระดับสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่นๆ ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทสายงาน ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทสายงาน n=300

ตัวแปรตาม	ประเภทสายงาน	\bar{X}	S.D	df	t	p
ค่านิยม (Values)	สายวิชาการ	3.90	0.64	298	-2.96	0.00*
	สายสนับสนุน	4.11	0.53			
ความเป็นเอกภาพ (Unity)	สายวิชาการ	3.78	0.75	298	-2.93	0.00*
	สายสนับสนุน	4.01	0.60			
การตัดสินใจ (Decisions)	สายวิชาการ	3.88	0.74	298	-1.40	0.16
	สายสนับสนุน	3.99	0.64			
การมอบอำนาจ (Empowerment)	สายวิชาการ	3.86	0.65	298	-2.62	0.01*
	สายสนับสนุน	4.06	0.65			
นโยบาย (Policy)	สายวิชาการ	4.00	0.70	298	-2.42	0.02*
	สายสนับสนุน	4.19	0.59			

ตัวแปรตาม	ประเภทสายงาน	\bar{X}	S.D	df	t	p
วิสัยทัศน์ (Vision)	สายวิชาการ	4.08	0.73	298	-1.25	0.21
	สายสนับสนุน	4.18	0.62			
ข้อจำกัด (Limitation)	สายวิชาการ	3.89	0.70	298	-2.06	0.04*
	สายสนับสนุน	4.05	0.61			
กระบวนการ (Process)	สายวิชาการ	3.85	0.67	298	-3.17	0.00*
	สายสนับสนุน	4.08	0.56			
บุคลากร (Personnel)	สายวิชาการ	3.94	0.68	298	-2.51	0.01*
	สายสนับสนุน	4.11	0.53			
ตัวชี้วัด (Metrics)	สายวิชาการ	3.95	0.72	298	-2.11	0.04*
	สายสนับสนุน	4.10	0.48			
การดำเนินงานตามโดยรวม	สายวิชาการ	3.91	0.59	298	-2.71	0.01*
	สายสนับสนุน	4.09	0.48			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีสายงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในระดับสูงกว่าสายวิชาการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีสายงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้านคือ ด้านค่านิยม (Values) ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) ด้านนโยบาย (Policy) ด้านข้อจำกัด (Limitation) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านบุคลากร (Personnel) และด้านตัวชี้วัด (Metrics) โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในระดับสูงกว่าสายวิชาการทั้ง 8 ด้าน ส่วนด้านการตัดสินใจ (Decisions) และด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงาน ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ค่านิยม (Values)	ระหว่างกลุ่ม	2.05	3	0.68	1.87	0.13
	ภายในกลุ่ม	108.07	296	0.37		
	รวม	110.12	299			
ความเป็นเอกภาพ (Unity)	ระหว่างกลุ่ม	4.76	3	1.59	3.30	0.02*
	ภายในกลุ่ม	142.34	296	0.48		
	รวม	147.11	299			
การตัดสินใจ (Decisions)	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	1.52	0.21
	ภายในกลุ่ม	145.49	296	0.49		
	รวม	147.73	299			
การมอบอำนาจ (Empowerment)	ระหว่างกลุ่ม	1.63	3	0.54	1.27	0.29
	ภายในกลุ่ม	127.17	296	0.43		
	รวม	128.80	299			
นโยบาย (Policy)	ระหว่างกลุ่ม	3.51	3	1.17	2.73	0.04*
	ภายในกลุ่ม	127.11	296	0.43		
	รวม	130.62	299			
วิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	3.71	3	1.24	2.66	0.05*
	ภายในกลุ่ม	137.48	296	0.46		
	รวม	141.18	299			
ข้อจำกัด (Limitation)	ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.27	0.60	0.61
	ภายในกลุ่ม	131.71	296	0.44		
	รวม	132.51	299			

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
กระบวนการ (Process)	ระหว่างกลุ่ม	3.02	3	1.01	2.54	0.06
	ภายในกลุ่ม	117.14	296	0.40		
	รวม	120.16	299			
บุคลากร (Personnel)	ระหว่างกลุ่ม	3.65	3	1.22	3.11	0.03*
	ภายในกลุ่ม	115.89	296	0.39		
	รวม	119.54	299			
ตัวชี้วัด (Metrics)	ระหว่างกลุ่ม	6.54	3	2.18	5.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	115.55	296	0.39		
	รวม	122.10	299			
การดำเนินงานตามโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.78	3	0.93	3.07	0.03*
	ภายในกลุ่ม	89.50	296	0.30		
	รวม	92.28	299			

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($P > .05$) เพื่อให้ทราบว่าคุณใดแตกต่างกันผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคุณใดมีความแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร	ข้าราชการพลเรือนฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันฯ
---------------	-------------------	--------------	---------------	------------------

	ค่าเฉลี่ย	4.18	4.07	4.23	3.94
ข้าราชการพลเรือนฯ	4.18	-	0.71	0.78	0.01*
ลูกจ้างประจำ	4.07		-	0.62	0.63
พนักงานราชการ	4.23			-	0.08
พนักงานในสถาบันฯ	3.94				-

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านสูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ข้าราชการพลเรือนฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันฯ
	ค่าเฉลี่ย	4.25	4.15	4.45	4.03
ข้าราชการพลเรือนฯ	4.25	-	0.76	0.36	0.04*
ลูกจ้างประจำ	4.15		-	0.43	0.72
พนักงานราชการ	4.45			-	0.03*
พนักงานในสถาบันฯ	4.03				-

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

2. พนักงานราชการกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ข้าราชการ พลเรือนฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงานใน สถาบันฯ
	ค่าเฉลี่ย	4.36	3.85	4.35	4.07
ข้าราชการพลเรือนฯ	4.36	-	0.16	0.98	0.02*
ลูกจ้างประจำ	3.85		-	0.20	0.51
พนักงานราชการ	4.35			-	0.17
พนักงานในสถาบันฯ	4.07				-

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ข้าราชการ พลเรือนฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงานใน สถาบันฯ
	ค่าเฉลี่ย	4.25	4.15	4.22	3.96

ข้าราชการพลเรือนฯ	4.25	-	0.76	0.88	0.01*
ลูกจ้างประจำ	4.15		-	0.85	0.54
พนักงานราชการ	4.22			-	0.16
พนักงานในสถาบันฯ	3.96				-

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านบุคลากร (Personnel) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร	ข้าราชการพลเรือนฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันฯ
ค่าเฉลี่ย	4.33	4.25	4.27	3.94
ข้าราชการพลเรือนฯ	4.33	-	0.80	0.75
ลูกจ้างประจำ	4.25		-	0.96
พนักงานราชการ	4.27			-
พนักงานในสถาบันฯ	3.94			

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงาน ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน n=300

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ค่านิยม (Values)	ระหว่างกลุ่ม	2.71	4	0.68	1.86	0.12
	ภายในกลุ่ม	107.41	295	0.36		
	รวม	110.12	299			
ความเป็นเอกภาพ (Unity)	ระหว่างกลุ่ม	9.33	4	2.33	5.00	0.00*
	ภายในกลุ่ม	137.77	295	0.47		
	รวม	147.11	299			
การตัดสินใจ (Decisions)	ระหว่างกลุ่ม	8.09	4	2.02	4.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	139.64	295	0.47		
	รวม	147.73	299			
การมอบอำนาจ (Empowerment)	ระหว่างกลุ่ม	7.16	4	1.79	4.34	0.00*
	ภายในกลุ่ม	121.64	295	0.41		
	รวม	128.80	299			
นโยบาย (Policy)	ระหว่างกลุ่ม	4.51	4	1.13	2.64	0.03*
	ภายในกลุ่ม	126.12	295	0.43		
	รวม	130.62	299			
วิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	3.45	4	0.86	1.85	0.12

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	ภายในกลุ่ม	137.73	295	0.47		
	รวม	141.18	299			
ข้อจำกัด (Limitation)	ระหว่างกลุ่ม	4.97	4	1.24	2.88	0.02*
	ภายในกลุ่ม	127.54	295	0.43		
	รวม	132.51	299			
กระบวนการ (Process)	ระหว่างกลุ่ม	3.70	4	0.92	2.34	0.06
	ภายในกลุ่ม	116.46	295	0.39		
	รวม	120.16	299			
บุคลากร (Personnel)	ระหว่างกลุ่ม	5.64	4	1.41	3.65	0.01*
	ภายในกลุ่ม	113.89	295	0.39		
	รวม	119.54	299			
ตัวชี้วัด (Metrics)	ระหว่างกลุ่ม	9.23	4	2.31	6.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	112.87	295	0.38		
	รวม	122.10	299			
การดำเนินงานตามโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.55	4	0.89	2.95	0.02*
	ภายในกลุ่ม	88.73	295	0.30		
	รวม	92.28	299			

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($P > .05$) เพื่อให้ทราบว่าคุณใดแตกต่างกันผู้วิจัย จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคุณใดมีความแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		4.04	3.97	3.95	3.28	4.07
น้อยกว่า 5 ปี	4.04	-	0.35	0.40	0.00*	0.81
5-10 ปี	3.97		-	0.87	0.00*	0.35
11-15 ปี	3.95			-	0.01*	0.37
15-20 ปี	3.28				-	0.00*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	4.07					-

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปีกับน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกกลุ่ม

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		4.02	3.86	3.76	2.80	3.94
น้อยกว่า 5 ปี	4.02	-	0.09	0.05*	0.00*	0.58
5-10 ปี	3.86		-	0.41	0.00*	0.55
11-15 ปี	3.76			-	0.00*	0.26
15-20 ปี	2.80				-	0.00*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	3.94					-

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		4.00	3.99	3.72	3.00	3.89
น้อยกว่า 5 ปี	4.00	-	0.92	0.03*	0.00*	0.43
5-10 ปี	3.99		-	0.02*	0.00*	0.45
11-15 ปี	3.72			-	0.02*	0.29

15-20 ปี	3.00				-	0.00*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	3.89					-

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
-------------------------	-----------	---------------	---------	----------	----------	----------------------

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		4.05	3.94	3.73	3.20	4.11
น้อยกว่า 5 ปี	4.05	-	0.24	0.01*	0.00*	0.69
5-10 ปี	3.94		-	0.05*	0.01*	0.20
11-15 ปี	3.73			-	0.06	0.01*
15-20 ปี	3.20				-	0.00*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	4.11					-

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี

4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		4.16	4.13	3.89	3.50	4.03
น้อยกว่า 5 ปี	4.16	-	0.78	0.03*	0.02*	0.34
5-10 ปี	4.13		-	0.03*	0.02*	0.41
11-15 ปี	3.89			-	0.17	0.37
15-20 ปี	3.50				-	0.07
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	4.03					-

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านข้อจำกัด (Limitation) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		4.10	3.90	3.90	3.30	4.03
น้อยกว่า 5 ปี	4.10	-	0.03*	0.03*	0.00*	0.60
5-10 ปี	3.90		-	0.99	0.03*	0.32
11-15 ปี	3.90			-	0.04*	0.41
15-20 ปี	3.30				-	0.01*
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.03					-

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านข้อจำกัด (Limitation) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		3.95	3.94	4.27	3.60	4.17
น้อยกว่า 5 ปี	3.95	-	0.89	0.01*	0.18	0.10
5-10 ปี	3.94		-	0.00*	0.19	0.06
11-15 ปี	4.27			-	0.01*	0.49
15-20 ปี	3.60				-	0.04*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	4.17					-

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	15-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย		4.01	3.96	4.26	3.00	4.08
น้อยกว่า 5 ปี	4.01	-	0.53	0.04*	0.00*	0.63
5-10 ปี	3.96		-	0.01*	0.00*	0.34
11-15 ปี	4.26			-	0.00*	0.21
15-20 ปี	3.00				-	0.00*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	4.08					-

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 15-20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 15-20 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

n=300

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ค่านิยม (Values)	ระหว่างกลุ่ม	1.11	3	0.37	1.01	0.39
	ภายในกลุ่ม	109.00	296	0.37		
	รวม	110.12	299			
ความเป็นเอกภาพ (Unity)	ระหว่างกลุ่ม	3.53	3	1.18	2.43	0.07
	ภายในกลุ่ม	143.58	296	0.49		
	รวม	147.11	299			

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การตัดสินใจ (Decisions)	ระหว่างกลุ่ม	4.91	3	1.64	3.39	0.02*
	ภายในกลุ่ม	142.82	296	0.48		
	รวม	147.73	299			
การมอบอำนาจ (Empowerment)	ระหว่างกลุ่ม	4.04	3	1.35	3.20	0.02*
	ภายในกลุ่ม	124.76	296	0.42		
	รวม	128.80	299			
นโยบาย (Policy)	ระหว่างกลุ่ม	5.05	3	1.68	3.97	0.01*
	ภายในกลุ่ม	125.57	296	0.42		
	รวม	130.62	299			
วิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	4.49	3	1.50	3.24	0.02*
	ภายในกลุ่ม	136.69	296	0.46		
	รวม	141.18	299			
ข้อจำกัด (Limitation)	ระหว่างกลุ่ม	2.13	3	0.71	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	130.38	296	0.44		
	รวม	132.51	299			
กระบวนการ (Process)	ระหว่างกลุ่ม	5.33	3	1.78	4.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114.84	296	0.39		
	รวม	120.16	299			
บุคลากร (Personnel)	ระหว่างกลุ่ม	5.14	3	1.71	4.44	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114.39	296	0.39		
	รวม	119.54	299			
ตัวชี้วัด (Metrics)	ระหว่างกลุ่ม	2.52	3	0.84	2.08	0.10
	ภายในกลุ่ม	119.58	296	0.40		
	รวม	122.10	299			

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การดำเนินงานตามโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.94	3	0.98	3.25	0.02*
	ภายในกลุ่ม	89.34	296	0.30		
	รวม	92.28	299			

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($P > .05$) เพื่อให้ทราบว่าคู่ใดแตกต่างกันผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	4.48	4.07	3.99	3.83
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.48	-	0.21	0.12	0.05*
ปริญญาตรี	4.07		-	0.25	0.01*
ปริญญาโท	3.99			-	0.06
ปริญญาเอก	3.83				-

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	4.80	3.91	3.99	3.74
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.80	-	0.03*	0.05*	0.01*
ปริญญาตรี	3.91		-	0.38	0.16
ปริญญาโท	3.99			-	0.02*
ปริญญาเอก	3.74				-

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	4.20	4.05	3.97	3.73
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.20	-	0.69	0.54	0.22
ปริญญาตรี	4.05		-	0.38	0.00*
ปริญญาโท	3.97			-	0.02*
ปริญญาเอก	3.73				-

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก
- บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดย บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	4.60	4.20	4.08	3.86
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.60	-	0.30	0.17	0.06

ปริญญาตรี	4.20		-	0.17	0.00*
ปริญญาโท	4.08			-	0.03*
ปริญญาเอก	3.86				-

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	4.60	4.16	4.18	3.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.60	-	0.27	0.29	0.08
ปริญญาตรี	4.16		-	0.79	0.02*
ปริญญาโท	4.18			-	0.01*
ปริญญาเอก	3.90				-

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการ (Process) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	4.60	4.09	3.93	3.75
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.60	0.00	0.16	0.06	0.02*
ปริญญาตรี	4.09		0.00	0.06	0.00*
ปริญญาโท	3.93			0.00	0.07
ปริญญาเอก	3.75				0.00

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการ (Process) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

ประเภทบุคลากร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ค่าเฉลี่ย	4.60	4.18	3.94	3.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.60	0.00	0.26	0.07	0.06

ปริญญาตรี	4.18		0.00	0.00	0.01*
ปริญญาโท	3.94			0.00	0.74
ปริญญาเอก	3.90				0.00

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการ (Process) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตอนที่ 4 สังเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านค่านิยม (Values)	
1.1 ควรเน้นวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	12
2. ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity)	
2.1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรได้รับทราบช่องทางในการรับแจ้งผลการประชุมสภามหาวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง	56
2.2 สภามหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อพบปะพูดคุยกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย	35
3. ด้านการตัดสินใจ (Decisions)	
3.1 สภามหาวิทยาลัยควรมีเหตุผลในการตัดสินใจ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	17
4. ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)	
4.1 ควรทำหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย ทิศทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม ไม่ควรมีบทบาทในลักษณะของการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยตรง	7
5. ด้านนโยบาย (Policy)	
5.1 ควรดำเนินการถ่ายทอดนโยบายของสภามหาวิทยาลัยไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น	21
5.2 สภามหาวิทยาลัยมีการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมากเกินไป	

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
จำเป็น ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและบุคลากรจำนวนมาก ทั้งนี้ควรยุบรวมการบริหารงานที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน มากกว่าการแยกหน่วยงาน	2
6. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 6.1 ควรเน้นการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	6
7. ด้านข้อจำกัด (Limitation) 7.1 ควรมีตัวแทนจากสมาคมศิษย์เก่า และบุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย	32
8. ด้านกระบวนการ (Process) 8.1 ควรเน้นและสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งในด้านองค์ความรู้และคุณธรรมจริยธรรม โดยเริ่มที่ตัวคณาจารย์ก่อนในด้านวิชาการที่มีความรู้ด้านการเรียนการสอน ควรเน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	14
9. ด้านบุคลากร (Personnel) 9.1 ควรกำกับดูแลสนับสนุนให้อธิการบดี และฝ่ายบริหารได้ทำงานอย่างต่อเนื่องตามที่เคยเสนอนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ ได้	3
10. ด้านตัวชี้วัด (Metrics) 10.1 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อจะได้รับการขอข้อจำกัด รวมถึงทิศทางที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประสงค์ให้สภามหาวิทยาลัยขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต	4

จากตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านค่านิยม (Values) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรเน้นวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

2. ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรได้รับการช่องทางในการรับแจ้งผลการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างกว้างขวาง และควรจัดกิจกรรมเพื่อพบปะพูดคุยกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ด้านการตัดสินใจ (Decisions) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีเหตุผลในการตัดสินใจ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรทำหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย ทิศทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม ไม่ควรมีบทบาทในลักษณะของการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยตรง

5. ด้านนโยบาย (Policy) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรดำเนินการถ่ายทอดนโยบายของสภามหาวิทยาลัยไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น และควรมีการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมากเกินไปจนความจำเป็น ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและบุคลากรจำนวนมาก ทั้งนี้ควรบูรณาการการบริหารงานที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน มากกว่าการแยกหน่วยงาน

6. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรเน้นการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

7. ด้านข้อจำกัด (Limitation) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีตัวแทนจากสมาคมศิษย์เก่า และบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย

8. ด้านกระบวนการ (Process) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อจะได้รับทราบข้อดี ข้อจำกัด รวมถึงทิศทางที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประสงค์ให้สภามหาวิทยาลัยขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต

9. ด้านบุคลากร (Personnel) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรกำกับดูแลสนับสนุนให้อธิการบดี และฝ่ายบริหารได้ทำงานอย่างต่อเนื่องตามที่เคยเสนอนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ ได้

10. ด้านตัวชี้วัด (Metrics) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อจะได้รับการรับทราบข้อดี ข้อจำกัด รวมถึงทิศทางที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประสงค์ให้สภามหาวิทยาลัยขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต