

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกเป็น 5 ประเภท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61 รองลงมาคือเพศชาย ร้อยละ 39 ประเภทสายงาน ส่วนใหญ่เป็น สายวิชาการ 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 รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 29 ปริญญาเอก ร้อยละ 20.33 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 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

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านบุคลากร โดยบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในระดับสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทสายงาน พบว่า บุคลากรที่มีสายงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นในระดับสูงกว่าสายวิชาการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีสายงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้านคือ ด้านค่านิยม (Values) ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) ด้านนโยบาย (Policy) ด้านข้อจำกัด (Limitation) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านบุคลากร (Personnel) และด้านตัวชี้วัด (Metrics) โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นในระดับสูงกว่าสายวิชาการทั้ง 8 ด้าน ส่วนด้านการตัดสินใจ (Decisions) และด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการพลเรือนใน

3.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปีกับน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกกลุ่ม

3.4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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

3.4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) 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 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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

3.4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี

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

3.4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3.4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านข้อจำกัด (Limitation) จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน ดังนี้

ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปไม่มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3.4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 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 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

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

3.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

4.1 ด้านค่านิยม (Values) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรเน้นวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

4.2 ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรได้รับทราบช่องทางในการรับแจ้งผลการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างกว้างขวาง และควรจัดกิจกรรมเพื่อพบปะพูดคุยกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.3 ด้านการตัดสินใจ (Decisions) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีเหตุผลในการตัดสินใจ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4.4 ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรทำหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย ทิศทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม ไม่ควรมีบทบาทในลักษณะของการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยตรง

4.5 ด้านนโยบาย (Policy) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรดำเนินการถ่ายทอดนโยบายของสภามหาวิทยาลัยไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น และควรมีการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและบุคลากรจำนวนมาก ทั้งนี้ควรบูรณาการการทำงานที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน มากกว่าการแยกหน่วยงาน

4.6 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรเน้นการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

4.7 ด้านข้อจำกัด (Limitation) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีตัวแทนจากสมาคมศิษย์เก่า และบุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย

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

4.9 ด้านบุคลากร (Personnel) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรกำกับดูแลสนับสนุนให้อธิการบดี และฝ่ายบริหารได้ทำงานอย่างต่อเนื่องตามที่เคยเสนอนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ ได้

4.10 ด้านตัวชี้วัด (Metrics) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อจะได้รับทราบข้อดี ข้อจำกัด รวมถึงทิศทางที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประสงค์ให้สภามหาวิทยาลัยขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 บุคลากรมีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

โดยผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน เมื่อจำแนกตามการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน พบว่าด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ในระดับมาก รองลงมาคือด้านนโยบาย (Policy) ด้านบุคลากร (Personnel) ด้านตัวชี้วัด (Metrics) ด้านค่านิยม (Values) ด้านข้อจำกัด (Limitation) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) ด้านการตัดสินใจ (Decisions) และด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภามหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทโดยได้กำหนดและกำกับนโยบาย ดูแลการบริหารจัดการให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความก้าวหน้าและการพัฒนามหาวิทยาลัย ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การปรับเปลี่ยน ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยยังทำหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและการจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างทันการและต่อเนื่อง เกิดนวัตกรรมในภารกิจต่าง ๆ และสามารถบรรลุความเป็นเลิศตามปณิธานของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารและการจัดการที่ดี (Good Governance) ตามอำนาจหน้าที่และบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษา ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา (วิจิตร ศรีสอ้าน : ม.ป.ป.) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาสถาบัน

อุดมศึกษา ว่า สภาสถาบันมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบาย งบประมาณ มาตรฐานทางวิชาการ และการกำกับดูแลงานบริหารของสถาบัน ซึ่งนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาแล้ว สภาสถาบันอุดมศึกษายังมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของคมพล สุวรรณภูฏ (2554) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553 และเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของคณาจารย์ต่อบทบาทสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรายงานการประเมินสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554) ได้ประเมินสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามการประเมินของกรรมการสภามหาวิทยาลัย พบว่า สภามหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในระดับมาก สอดคล้องกับการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี (2553) ได้ศึกษาการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2553) โดยได้แจกแบบประเมินให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน 23 คน และได้รับข้อมูลตอบกลับ จำนวน 19 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีลำดับ ขั้นตอนการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยระดับการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 บุคลากรที่มีเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาแตกต่างกัน มีคิดเห็นของต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเท่าเทียมกันในด้านการแสดงออกทางความคิด การตัดสินใจ มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน มีความรับผิดชอบรวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เป้าประสงค์และตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมองค์การเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจและแนวทางปฏิบัติเหมือนกัน การแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นของต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศโดยภาพรวมจึงไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก อารีเอื้อ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจ และเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายไปสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรวมพล บุตรดีวงศ์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดมุกดาหาร ที่มีเพศมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมมาศ โชคชัยวัฒนากร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าสมาชิกสภาเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานภาระงานและแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้เพื่อสอดคล้องกับตามมาตรฐานตำแหน่งที่ต่างกัน รวมทั้งภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ต่างกัน นอกจากนี้ผลกระทบจากการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการอาจได้รับผลกระทบมากกว่าเนื่องจากในการปฏิบัติงานบางอย่างมีข้อกำหนดว่าต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย อาทิเช่น การอนุมัติตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ การเห็นชอบหลักสูตร การอนุมัติเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เป็นต้น ส่งผลให้มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทสายงานโดยภาพรวมจึงแตกต่างกัน

2.3 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

แต่ละประเภท มีการรับรู้ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรบางประเภทต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยก่อนจึงจะสามารถดำเนินการในขั้นนำไปปฏิบัติงานต่อไปได้ ทำให้การแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงมีความคิดเห็นไปในหลายทิศทาง นอกจากนี้การเข้าไปเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในฐานะผู้แทนของบุคลากรแต่ละประเภท ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้นั้น ผู้ที่จะเข้าไปเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้เท่านั้น ด้วยหลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้นี้ เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการได้รับรู้และการถ่ายทอดผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรประเภทเดียวกันได้รับทราบและถือปฏิบัติ ส่งผลให้มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากรโดยภาพรวมจึงแตกต่างกัน

2.4 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่ได้ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร ไม่ว่าจะบุคลากรนั้นจะปฏิบัติงานมานานหรือเพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อนำความคิดเห็นนั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถขับเคลื่อนผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อาจได้รับการสนับสนุนให้เป็นตัวแทนบุคลากรเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม หรือร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ร่วมกับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นเหตุให้ได้รับข้อมูลผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมจึงแตกต่างกัน

2.5 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า อาจได้รับการสนับสนุนให้เป็นตัวแทนบุคลากรเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม หรือร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ร่วมกับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หรือบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า อาจได้รับผลกระทบจากผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยมากกว่า เนื่องจากในการปฏิบัติงานบางอย่างอาจมีข้อกำหนดว่าต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย อาทิเช่น การอนุมัติเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่ต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ทำให้ได้รับทราบผลการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมจึงแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีค่า \bar{X} ต่ำสุด 5 ลำดับ ดังนั้นแนวทางการนำผลการวิจัยที่พบไปใช้ ที่ควรริเริ่มเร่งดำเนินการพัฒนา ดังนี้

1.1 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในด้านความเป็นเอกภาพ ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

1.2 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรร่วมทำงานในฐานะอาสาสมัครไม่ใช้การบริหาร ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

1.3 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรใช้เวลาส่วนมากในการตรวจสอบกำกับการทำงานของผู้บริหาร ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

1.4 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายก่อนการตัดสินใจ ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

1.5 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้สนับสนุนให้สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีพื้นฐานการตัดสินใจโดยการตกลงใจของความคิดที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจอย่างสอดคล้องอย่างใดอย่างหนึ่ง และแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้กรอบของอำนาจหน้าที่และหลักธรรมาภิบาล