

วท 121303



การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

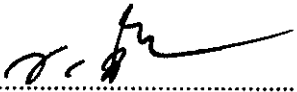
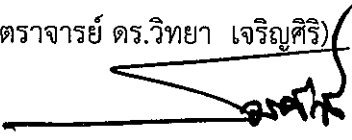


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
พ.ศ. 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางวิษพร จำปาศรี แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)  
  
.....  
(ดร.สมศักดิ์ พรมเตือ)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)  
  
กรรมการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ร)



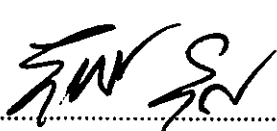
ร(หลัก)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ด

ร(ร่วม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน 23 ก.ย. 2559 .....พ.ศ. ....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภายในมหาวิทยาลัย บุคลากรควรได้รับทราบช่องทางในการรับแจ้งผลการประชุมสภา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอย่างกว้างขวาง ควรจัดกิจกรรมเพื่อพบปะพูดคุยกับบุคลากร  
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ควรมีเหตุผลในการตัดสินใจ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ควรทำหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย ทิศทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม ไม่ควรมี  
บทบาทในลักษณะของการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยตรง ควรดำเนินการถ่ายทอดนโยบาย  
ของสภามหาวิทยาลัยไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น และควรมีการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงาน  
ภายในมหาวิทยาลัยมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและบุคลากรจำนวนมาก  
ทั้งนี้ควรบูรณาการบริหารงานที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน มากกว่าการแยกหน่วยงาน ควร  
เน้นการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่เป้าหมายที่  
กำหนด ควรมีตัวแทนจากสมาคมศิษย์เก่า และบุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมเป็นกรรมการสภา  
มหาวิทยาลัย ควรมีการสำรวจความเดือดร้อนของยังชีพาร คณาจารย์ และคณาจารย์ที่มีต่อสภา  
มหาวิทยาลัย เพื่อจะไ  
มหาสารคามประสงค์ใ  
ให้อธิการบดีและฝ่ายบ  
เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย



ลัยราชภัฏ  
เลสนับสนุน  
หาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Performance Assessment of Rajabhat Maha Sarakham University Council

AUTHOR : Vatchaporn Jumpasri DEGREE : M.P.A (Public Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr.Sanya Kenaphoom Major Advisor

Asst. Prof. Dr.Suthinee Atthakorn Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

## ABSTRACT

This research aimed to study and compare the opinion of the university personnel towards the administration of the Rajabhat Maha Sarakham University Council regarding the administration of the university during the past five years, and educational background. The questionnaire was distributed to the university personnel. They were asked to rate the administration of the university on a five-point Likert scale. The instrument was questionnaire. The data were analyzed using the chi-square test, frequency, percentage, and the F-test (One Way ANOVA). The results were the overall opinion of the university personnel towards the administration of Rajabhat Maha Sarakham University Council was at a high level. The highest rated item of the administration was the vision. The eight high rated items of the administration were the policy, the personnel, the indicator, the value, the limitation, the process, the empowerment, the decisions, and the unity respectively. 2) The overall opinion of the personnel towards the administration of the Rajabhat Maha Sarakham University Council regarding the different types of work, types of personnel, work experiences, and educational backgrounds was significantly different at the .05 level. Whereas, The overall statistical significance. Least Significant Difference (LSD) was used to analyze the differences.

The results revealed that 1) The overall opinion of the university personnel towards the administration of Rajabhat Maha Sarakham University Council was at a high level. The highest rated item of the administration was the vision. The eight high rated items of the administration were the policy, the personnel, the indicator, the value, the limitation, the process, the empowerment, the decisions, and the unity respectively. 2) The overall opinion of the personnel towards the administration of the Rajabhat Maha Sarakham University Council regarding the different types of work, types of personnel, work experiences, and educational backgrounds was significantly different at the .05 level. Whereas, The overall



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

opinion of the personnel towards the administration of the Rajabhat Maha Sarakham University Council regarding the different genders was not significantly different at the .05 level. 3) In conclusion, the study suggests that the university council should emphasize the exchange knowledge and organizational culture among the departments in the university. The reports of the university council should be notified to the university personnel widely. The meeting with the university personnel should organized for good understanding of the function of the council. The good governance should be used for the administration. The council should mainly establish policy, strategy and direction of the university. The affiliate departments should be controlled and limited for saving the university budget. The alumni representatives and affiliate personnel should be provided an opportunity to be the university council members. The opinion of the university pers  
 university in future  
 controlled by the



๗๕

๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อັตถากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำจนวิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วง ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สมศักดิ์ พรมเตือ ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข ปรับปรุง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ความ  
อนุเคราะห์ตอบแบบส ให้ความ  
ช่วยเหลือ สนับสนุน ใ ป้าหมาย  
ทุกประการ



ขอขอบพระคุณ **มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** สนับสนุนใน  
การศึกษาต่อในระดับที่ **RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**

ความสำเร็จที่ภาคภูมิใจยิ่งนี้ คุณค่าและประโยชน์ ตลอดจนความดีงามทั้งหลายที่เกิดขึ้น จากการศึกษาขออุทิศให้แก่คุณบิดา คุณมารดา ซึ่งเป็นผู้อบรมสั่งสอนและให้กำลังใจในการ ดำรงชีวิตมาโดยตลอด รวมทั้งขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษา ครั้งนี้

วัชพร จำปาศรี



## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ค
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ซ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญแผนภาพ .....	ท
สารบัญตารางภาคผนวก .....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน .....	17
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท .....	19
อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย .....	23
แนวคิดเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย .....	32
บริบทของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	42
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	50
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	51
เครื่องมือวิจัย .....	53
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย .....	53



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หัวเรื่อง	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล .....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ .....	99
สรุปผลการวิจัย .....	99
อภิปรายผล .....	110
ข้อเสนอแนะ .....	114
บรรณานุกรม .....	115
ภาคผนวก ก เครื่องมือ .....	123
ภาคผนวก ข ค่าความ .....	129
ภาคผนวก ค ค่าความ .....	133
ภาคผนวก ง หนังสือ .....	137
ประวัติผู้วิจัย.....	159



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
2 แสดงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม .....	59
3 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .....	61
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านค่านิยม (Values) .....	62
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภา ด้านความเป็ .....	63
6 ค่าเฉลี่ย ส่วน งานของสภา: .....	64
7 ค่าเฉลี่ย ส่วน งานของสภา ด้านการมอบ .....	64
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) .....	65
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) .....	66
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านข้อจำกัด (Limitation) .....	67
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการ (Process) .....	68
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) .....	68
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนิน งานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) .....	69



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

14	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ.....	71
15	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทสายงาน.....	72
16	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	73
17	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่.....	75
18	แสดงค่าเฉลี่ย สภามหาวิทย เป็นรายคู่.....	76
19	แสดงค่าเฉลี่ย สภามหาวิทย เป็นรายคู่.....	77
20	แสดงค่าเฉลี่ย สภามหาวิทยาลัยด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่.....	77
21	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่.....	78
22	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	79
23	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	80



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

24	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	81
25	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	82
26	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	83
27	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัย เป็นรายคู่.....	85
28	แสดงค่าเฉลี่ย สภามหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติงาน.....	86
29	แสดงค่าเฉลี่ย สภามหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	87
30	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	88
31	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภา มหาวิทยาลัย ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	89
32	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	91
33	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	92



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

34	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) จำแนก ตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	93
35	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	93
36	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทยาลัยด้านวิสัยทัศน์ (Vision) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	94
37	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามบทบาท สภามหาวิทย เป็นรายคู่.....	95
38	แสดงค่าเฉลี่ย สภามหาวิทย เป็นรายคู่.....	95
39	แสดงการวิเค สภามหาวิทย	96



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

- |   |                                                                                             |    |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | โครงสร้างของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ..... | 40 |
| 2 | กรอบแนวคิดการวิจัย .....                                                                    | 50 |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่		หน้า
1	ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ .....	130
2	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย .....	134



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) ซึ่งเป็นแผนแม่บท กำกับการพัฒนาอุดมศึกษาของไทย โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551 ได้กำหนดว่า “ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ (Governance and Management) เป็น ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หาก สถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนดทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมการขับเคลื่อนโดยการบริหาร คนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งนี้แนวทางที่สำคัญรวมถึง ความรับผิดชอบของอ.

ในการขับเคลื่อนมหาวิ  
เศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่  
วิจิตร ศรีสอ้าน (ม.ป.ป  
เกี่ยวกับงานด้านนโยบาย



รงงานสำคัญ  
และ  
งค์กร ดังที่  
เมรับผิดชอบ  
บริหารของ

สถาบัน ซึ่งนอกเหนือจากราชภัฏมหาสารคาม พระราช  
บัญญัติมหาวิทยาลัย/ส  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY: ความ  
รับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

บัณฑิตวิทยาลัย คณะวิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการ หรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว

6) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิการสมทบ 7) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด 8) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ 9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ 10) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย 11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย 12) อนุมัติเงินอุดหนุนจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล การเงิน การจัดการรายได้และแผนงานเกี่ยวกับงานบุคคล ภาษา และ

ตามเห็นใน

เรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หน้าที่ของ

สภามหาวิทยาลัย 15) RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY หน้าที่ของ

ตามที่คณะกรรมการชี้

คณะกรรมกร คณะขอ

ตามที่คณะกรรมการชี้

ตามข้ออธิการบดี หรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการ

ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้ 16) ส่งเสริมสนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ตลอดจน การปฏิบัติภารกิจร่วมกันกับสถาบันอื่น 17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 : 7 - 9)



**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**  
**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**

จากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไว้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงมีอำนาจหน้าที่และบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ซึ่งอำนาจหน้าที่ที่สำคัญในปัจจุบันคือ กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย อำนาจด้านการเงิน งบประมาณและการจัดการทั่วไป และมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ดังที่จัดหมายว่าธรรมนูญมหาวิทยาลัย สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 4)

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

ปัจจุบันสภาสถาบันมีหน้าที่กำกับดูแล (Governing Board) มีกฎหมายให้สภามีอำนาจ และบทบาทมากขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล การบริหารจัดการ การออก ข้อบังคับ ตลอดจนการสรรหาผู้บริหารโดยเฉพาะอธิการบดี (เปรื่อง กิจรัตน์ภร. 2554 : 2) นอกจากนี้สภามหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ในการกำกับการจัดการศึกษา การอนุมัติ การเปิดสอน หลักสูตรการศึกษา การกำกับ การบริหารการเงินและทรัพย์สิน การกำกับการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นขีดสมรรถนะการทำงาน การประเมินผลและการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ตำแหน่งผู้บริหารของ  
บทบาทในการพัฒนา  
และการติดตามการบัง  
มหาวิทยาลัยในศตวรรษ  
มหาวิทยาลัยกับคตพีพ



ที่ม  
ค์กรที่มี  
มหาวิทยาลัย  
วกับ  
รอง  
บริหารความ

เสี่ยงในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY โยชน์ทับ  
ซ้อน (Conflict of Interest) การทำหน้าที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง (สถาบันธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย : ม.ป.ป.)

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

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

เมื่อพิจารณาพบว่า ยังไม่มีการศึกษ



ระดับชั้น  
หน้าที่ของ  
ตนเองที่จะ  
สูงสุด  
ในปัจจุบัน  
วิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม มีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ประเมิน RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY หน่วยงานในระดับคณะ สำนัก สถาบัน ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจากบุคคลภายนอกที่แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

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

## วัตถุประสงค์การวิจัย

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

## สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม
2. บุคลากร  
และระดับการศึกษา  
ราชภัฏมหาสารคามไม่



ปฏิบัติงาน  
วิทยาลัย

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาพื้นที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 ประเภทสายงาน
- 2.1.3 ประเภทบุคลากร
- 2.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2.1.5 ระดับการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม คือ การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

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

### 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร  
คน (สารสนเทศ ปีการ

วน 1,091

3.2 กลุ่ม  
292.23 คน ได้มาโดย  
886 อ้างถึงใน Wilsor  
ลงตัวผู้วิจัยจึงปรับขนาด

จำนวน  
e (1967 :  
วงมีตัวเลขที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### 4. ขอบเขตที่ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในช่วงระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2559 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2559

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

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

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึก ทศนะ และความคิดเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

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

ค่านิยม (Values) หมายถึง คณะกรรมการต้องกำหนดและยึดถือค่านิยมที่เข้าใจง่าย แต่ได้ผ่านการเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดี ค่านิยมเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการทำงานของคณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการต้องปฏิบัติตามค่านิยมและ ตรวจสอบ

ความเป็น  
ความคิดเห็นสู่สาธารณะ  
มาจากการตกผลึกขอ  
หนึ่ง หากคณะกรรมการ



องแสดง  
นี้มีพื้นฐาน  
อย่างใดอย่าง  
คณะกรรมการ  
สมัครและไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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

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

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

การ กำหนดข้อจำกัดไว้อย่างชัดเจน นโยบายแต่ละเรื่องควรเน้นการใช้ทรัพยากรและกำลังคน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและภารกิจของมหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คณะกรรมการควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และมีความเหมาะสมเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต คณะกรรมการต้องเชื่อมั่นว่า วิสัยทัศน์จะ นำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ถูกต้อง

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

กระบวนการ (Process) หมายถึง คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดค่านิยม บรรทัดฐาน สำหรับพฤติกรรมสำหรับบุคลากร กรอบการดำเนินงานต่าง ๆ และเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน ในขณะที่นโยบายอาจมีความยืดหยุ่นได้แต่กระบวนการปฏิบัติ และ การดำเนินงานนี้

บุคลากร  
การทำงานร่วมกับ  
คณะกรรมการสภามหา  
วิทยาลัยและเป็น  
มหาวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มประพฤติ  
ระสานงานใน  
ก็เป็นหนึ่งใน  
ริหาร  
อง

ตัวชี้วัด (KPI) เป็นตัวชี้วัดที่วัดผลของงานที่ได้รับ การสั่งเกิดอย่างถี่ถ้วน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมซึ่งระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนโดย เน้นไปที่การวัดความก้าวหน้าเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และควรศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อชี้วัดระดับ ความสำเร็จและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

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



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

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึงคุณลักษณะของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม จำแนกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

เพศ หมายถึง รูปลักษณะความแตกต่างระหว่างบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง

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

ประเภท  
มหาสารคามที่จำแนก  
สถาบันอุดมศึกษา ลูก  
ระยะเวลา



กัญ  
จลเรือนใน  
ษา  
น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 1 - 15 ปี  
15 - 20 ปี และตั้งแต่ BAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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

### ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็น ผลการเปรียบเทียบ และข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อ  
การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อันจะเป็นข้อสนเทศ ที่ใช้เป็นข้อมูลใน  
การวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
4. อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
5. แนวคิดเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย
6. บริบท
7. งานวิจัย
8. กรอบ



#### แนวคิดเกี่ยวกับกา

##### 1. ความหมาย

ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ (ความหมาย  
ราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
ระหัสข้อมูล  
เพื่อการตัดสินใจการวิ  
(Appraisal) การควบคุมดูแล (Monitoring) การประมาณการ (Assessment) และการพิจารณา  
ตัดสิน (Judgment) เป็นต้น ซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของการประเมินไว้ ดังนี้

อรกานต์ ไชยยา (2555 : 9) ได้อธิบายความหมายของการประเมินว่าหมายถึง  
การศึกษาและรวบรวมเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงานเพื่อนามาเปรียบเทียบกับ  
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด โดยมีกระบวนการรวบรวมเก็บข้อมูล การ  
วิเคราะห์แปรผล สรุปผลของโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นประโยชน์และการตัดสินใจเกี่ยวกับ  
คุณค่าของโครงการและการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถ  
ประเมินผลระหว่างการดำเนินงานโครงการเพื่อนามาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและ  
ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ

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

การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการและการปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลคล้ายคลึงกับการวิจัยในแง่กระบวนการทำ แต่แตกต่างกันที่วัตถุประสงค์และประโยชน์ใช้สอยหรือ มีความหมายทั้งหมดของการประเมินที่ได้กล่าวมาแล้วว่าการประเมินหมายถึง การบรรยายสิ่งที่ถูกประเมินเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจหรือพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สิ่งที่ประเมินบรรลุจุดมุ่งหมาย

ศราวุธ สังกะเทศ (2551 : 9) เพื่อให้ผู้ประเมินทราบผลและปัญหาเพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ปัญหา

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

ประชัย เก  
กระบวนการมุ่งแสวง  
วัตถุประสงค์และเป้า  
ยาวดี รา  
ดังนี้



ว่า หมายถึง  
ก็ตาม  
ประเมินไว้

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### 1. การประเมินผล

ทางด้านการศึกษานิยามการประเมินว่า เป็นการวัดผล เน้นความเป็นปรนัย ความถูกต้องที่เป็นจริงอยู่แล้วความเที่ยงตรงของการวัด มาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากคะแนนที่วัดได้ การค้นหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับผลการดำเนินโครงการสำหรับการตัดสินใจและการวินิจฉัยคุณค่า

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

3. การประเมิน เป็นการตรวจสอบและการติดตามผลงานที่ได้ประเมินแล้ว กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ โครงการใดที่ได้ผ่านการประเมินแล้ว ก็จะมีการประเมินอีกครั้งเพื่อดูว่า 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. ประเภท

สมหวัง พิ  
ที่ใช้ที่สำคัญมี ดังนี้

ตามเกณฑ์

### 1. แบ่ง

การประเมินเพื่อปรับ

ประเภท คือ  
(valuation)

เป็นการประเมินโครง

ประเมินไปปรับปรุงกา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ระดับสัมฤทธิ์ผลงานหรือโครงการเป็นการประเมินหลัง  
สิ้นสุดโครงการ

2. แบ่งตามยึดในการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินที่  
เป้าหมายของโครงการหรืองานเป็นเกณฑ์ซึ่งเรียกว่า Goal-Based Evaluation คือนำผลการวัด  
มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของโครงการ ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการ  
ประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายของโครงการ Goal-Free Evaluation การประเมินแนวนี้  
ผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องทราบเป้าหมายของโครงการ เป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้น  
ทั้งทางตรงและทางอ้อมของโครงการ ตลอดจนการประเมินผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบ  
ของโครงการ

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ การประเมินก่อน  
นำโครงการไปปฏิบัติ (Intrinsic Evaluation) โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผน  
โครงการก่อนนำเสนอ เพื่อขออนุมัติให้ดำเนินการกระบวนการดังกล่าว เรียกว่าวิเคราะห์โครงการ

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

ประชุมฯ เปี่ยมสมบูรณ์ (2530 : 27 – 30 ; อ้างถึงใน เกสซ์ ผุยเจริญ 2551 : 15 - 16) ได้จำแนกประเภทของการประเมินผลเป็น 3 ประเภท คือ

1. การประเมินผลเบื้องต้นและสรุปรวม (Formative - Summative Evaluation) แยกเป็นการวิจัยประเมินผลเบื้องต้น เป็นการประเมินความก้าวหน้าของแผน หรือโครงการ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผน จึงเป็นการประเมินวิธีการและกระบวนการทำงานในขณะที่แผนยังดำเนินการอยู่ และยังไม่เสร็จสิ้นเพื่อดูว่ามีการปฏิบัติตามแผนเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร แล้วแก้ไขให้ถูกต้อง และสรุปประเมินผลสรุปรวม เป็นการประเมินผลงานผุ่  
 แผนหรือโครงการแล้ว: รปฏิบัติตาม
2. การประเมินผลตั้งแต่การดำเนินงานและผลกระทบ: ภา) เป็นการประเมิน



## 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ป็นจริงของ สภาพที่คาดหวังจะให้ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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

เป้าหมาย และผลคาดว่าจะได้รับ ทั้งนี้ต้องอาศัยมาตรฐานเป็นเครื่องมือวัดและเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับความคาดหวังดังกล่าว

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528 : 95 - 96 ; อ้างถึงใน ชูศักดิ์ รัตนทรัพย์ศิริกุล. 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. แ

2.

2.

2.

3. แ



3. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(Formative Evaluation) RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY การประเมินค่าโครงการ ผลที่ได้จากการประเมินจะช่วยตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นที่แน่นอนไปตรงตามเป้าหมายที่แท้จริงและจะช่วยตรวจสอบว่าโครงการได้ดำเนินไปตามแผนงานของโครงการหรือไม่ 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) ซึ่งแบ่งย่อยเป็นการประเมินประเภทที่ถูกควบคุมโดยการเมืองกับประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

5.2 การประเมินกึ่งแท้กึ่งเทียม (Quasi Evaluation) ซึ่งมุ่งประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่อาจสามารถวัดคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งอื่นได้

5.3 การประเมินแท้จริง (True Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้อง ซึ่งมักเป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการรับรองวิทยฐานะหรือรับรองคุณวุฒิ การประเมินความต้องการหรือความจำเป็น และการประเมินเพื่อวางนโยบาย

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ ได้แบ่งประเภทของการประเมินออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. กา  
ผลงานของบุคคลใด  
บุคคลหนึ่ง นั่นคือเป็นกา  
การประเมินเพื่อคัดเลือก

ทดสอบหรือ  
งานอย่าง  
มักใช้กับการ

2. การ  
ผลงานของบุคคลใด  
บุคคลหนึ่ง การเรียนการสอนว่าผู้

ทดสอบหรือ  
ประเมินระหว่าง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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

### 3. รูปแบบของการประเมิน

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2529 ; อ้างถึงใน อรกานต์ ไชยยา. 2555 : 18 - 19) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินโครงการว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะรูปแบบการประเมินโครงการนอกจากจะให้ภาพรวมของลักษณะการประเมินแล้ว ยังให้แนวทางในการตั้งข้อคำถามและความมุ่งหมาย ตลอดจนวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินอีกด้วย ในสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา รูปแบบการประเมินที่ใช้มีกรรม ๆ เอรูปแบบการประเมินหลาย ๆ รูปแบบมาเป็นแนวทางการประเมิน (Guidelines) ที่พัฒนาขึ้นโดย

คณะกรรมการการประเมินโครงการทางการศึกษาทั้งหลาย ซึ่งจะพบว่าสถาบันศึกษาเหล่านั้น เน้นการประเมินโครงการในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal - Based Model) ผู้ปฏิรูพื้นฐานตามรูปแบบการประเมินนี้คือ Tyler ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่เก่าแก่และใช้กันอย่างกว้างขวางที่สุดในการประเมินโครงการต่าง ๆ การประเมินตามรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญของการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นหลัก (Goal Attainment หรือ Objective Based Model) กล่าวคือในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญคือผลผลิตจากโครงการ ถ้าหากผลผลิตจากโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็จะประเมินได้ว่าโครงการนั้นสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ตามแนวคิดนี้จะเห็นได้ว่าปัญหาใหญ่จะอยู่ที่ว่าการที่จะวัดผลสัมฤทธิ์นั้นเป็นเรื่องลำบาก เพราะบ่อยครั้งว่าวัตถุประสงค์ของโครงการเขียนไว้ในรูปอัตรันยทาให้การวัดตามวัตถุประสงค์เป็นไปได้ยาก ดังนั้น ก่อนที่จะมีการประเมินโครงการใด ๆ ก็ตามจะต้องนำวัตถุประสงค์ของโครงการนั้นมาเขียนเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมเสียก่อน ซึ่งจะง่ายต่อการสังเกตคือเมื่อใดที่มีการเปรียบเทียบผลจาก

2. กการพัฒนาแบบการปรเพื่อให้เห็นภาพชัดเน้นที่กิจกรรมมากกว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง

3. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur Ship Model) Eisner เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการประเมินโครงการโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินโดยทั่วไปการประเมินแบบนี้จะเน้นที่บทบาทของผู้ประเมินโดยไม่ยึดจุดมุ่งหมายไม่ได้คำนึงถึงปัญหาหรือข้อโต้แย้งใด ๆ และไม่ได้ประเมินโครงการโดยอาศัยการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการแต่เป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ ซึ่งจะ เป็นผู้กำหนดแนว (Guide lines) และเกณฑ์ประเมิน ดังนั้นการประเมินจึงเกิดขึ้นจากการสำรวจ ตรวจสอบโครงการของผู้เชี่ยวชาญ และเกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดขึ้นมานั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur Ship) กล่าวโดยสรุปการประเมินโครงการโดยผู้เชี่ยวชาญนี้เรา ยอมรับ ผลการประเมินเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ผนวกกับความมีชื่อเสียงของผู้เชี่ยวชาญเอง จึงทำให้ผลการประเมินเป็นที่เชื่อถือได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บริการของ

โครงการ โดยผลตอบสนองจากผู้ร่วมโครงการ จะสะท้อนให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการได้



#### 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

สรุป เศรษฐบุตร ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Making Model) ; and Management Model

1.1

1.2

1.3

2. รูปแบบ

ท้าย

2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
2.2 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมาย (Objectives Model) ประกอบด้วย

3.1 Goal-based Model (Ralph W. Taylor)

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 โดยต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ ประกอบทั้งความรู้และทัศนคติ ส

จากนิยาม  
ดำเนินงาน หมายถึง  
ล่วงหน้า ซึ่งสามารถแ



ด้ว่า การ  
ไว้เป็นการ  
็นได้

## 2. ปัจจัยที่มีผล

ประภา (2542 : 30) ได้ อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน 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 ความสามารถในงานของเขาสามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือด้านกายภาพและด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและ การปฏิบัติ

3. ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงความโน้มน้าวของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่นทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความเป็นแต่ละงาน

4. ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น คือต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

5. การสนับสนุนจากองค์การ ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะประชากรที่เหมาะสมกับงานและได้รับการจูงใจในระดับ

หน่วยงานหรือที่เรียก  
เครื่องมือ เครื่องใช้แล  
จากผู้เกี่ยวข้องและชั้น  
สรุปได้ว่า



พอจาก  
มาณ  
รช่วยเหลือ

ความสามารถ จิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การปฏิบัติงาน  
จากองค์การ หากปัจจัย RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ประสงค์และ  
เป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

1. ความหมายของบทบาท มีนักวิชาการหลายท่านได้ความหมายเกี่ยวกับบทบาท ไว้ดังนี้

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

สุภา สุกุลเงิน (2545 : 17) กล่าวว่าบทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก ซึ่งบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ ก็คือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิ และหน้าที่ให้สถานภาพใดอย่างไร และบุคคลในสถานภาพนั้นย่อมจะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

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

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

ดิน ปรัชญพทธี (2538 : 347) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

สงวน สุทธิ		2 : 36 - 40)
ได้นิยามความหมาย “ ความรับผิดชอบของสเ Simon (1 เพื่อใช้ในการอธิบายถึง บทบาทแห่งการเป็น		ทธิและหน้าที่ ทางสังคม ยอมรับใน หรือสั่งการ
ต่าง ๆ ในการเดินเรือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY	

Linton (อ้างถึงใน สุรางค์ จันทน์เอม, 2529 : 24) ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทว่ามีสถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึงตำแหน่ง ในแต่ละตำแหน่งจะได้กำหนดบทบาทไว้อย่างไรบ้าง ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งก็จะต้องมีบทบาทควบคู่กันไปเสมอ คือ เมื่อบุคคลมีตำแหน่งย่อมจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ตามมาเอง บางคนก็ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาท บางคนก็ทำได้ไม่เต็มที่เพราะเกิดขัดแย้งกันในบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้น

จากความหมายของบทบาทที่นักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติตามสถานภาพที่กำหนดให้กระทำโดยอาจมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งของบุคคลนั้น 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 และสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับนั้นซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

<p>3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) หมายถึง "ข้อความสอดคล้องของบทบาท เป็นเรื่องเกี่ยวกับความ บุคคลจะไม่ได้ยินดียอชม สังคมให้รับตำแหน่งและ ผลเสียหายหรือเสียเปรียบ บุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่ง</p>		<p>ยอมรับบทบาท กังนี้เพราะ กต้นจาก ให้ได้รับ นิยมของ</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**  
**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**

4. การแสดงออกจริง (Actual Role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาท ตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้น ๆ อยู่ เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

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

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

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

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ 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) เป็นบทบาทที่แสดงออกตามสภาพได้

แสดงออกจริง ซึ่งอาจ อาจจะไม่เป็นบทบาท ส่วนประกอบ ที่ส่งผล



หรือ คือ

3.1 ชนิดที่แม้จะขาดหายไป

ให้แก่ บทบาท

### 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Attributes) ได้แก่ ส่วน RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY.ไปแล้ว 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 การเปิดสอนของมหาวิทยาลัยและติดต
4. อนุมัติ  
อนุปริญญา และประก
5. พิจารณ  
คณะวิทยาลัย สถาบัน  
เทียบเท่าคณะ รวมทั้ง
6. อนุมัติ  
หรือยกเลิกการสมทบ
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่  
คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด
8. พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภา  
มหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ  
ศาสตราจารย์พิเศษ
9. แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการ  
สำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี  
ฐานะเทียบเท่าคณะศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
10. แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
11. อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทิต

ทิตวิทยาลัย

ฐานะ

วิทยาลัย

12. ออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

13. พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

14. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณา และเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ใน อำนาจและหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัย

15. พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่ อธิการบดี หรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติกร อย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้

16. ส่งเสรี  
ตลอดจน การปฏิบัติ  
17. ปฏิบัติ  
โดยเฉพาะ



มหาวิทยาลัย

หน้าที่ของผู้ใด

วิทยาลัยมี

วิจารณ์ พานิช

หน้าที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. การสรรหา RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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 และการยุบบัณฑิตวิทยาลัยคณะ วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์ สำนัก และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการตาม พ.ร.บ.
  4. พิจารณาการรับสถาบันเข้าสมทบและเข้าร่วม ตลอดจนการยกเลิกการเข้าสมทบและการเข้าร่วม
  5. พิจารณาและให้ความเห็นชอบโครงการและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และนโยบายการศึกษาของประเทศ
  6. อนุมัติให้ปริญญาและวุฒิปัตร์
  7. พิจารณาแต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนราชการ และรองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา ทำ  
เทียบเท่าภาควิชา และ  
อื่นที่มีฐานะ  
อนนายก  
อน  
ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
  8. พิจารณ  
อนนายก
  9. พิจารณ  
อน
  10. พิจารณา
  11. วางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
  12. พิจารณาแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติตามกำหนด ให้รักษาราชการแทนอธิการบดี  
ในกรณีที่ตำแหน่งอธิการบดีว่างลง
  13. พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่  
อธิการบดีเสนอ
  14. ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นอำนาจ  
และหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ
- วิจารณ์ พานิช (2556 : 29 - 30) ได้สรุปหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย 10 ประการ ได้แก่
1. ทำให้เป้าหมาย (Mission) ชัด และรับรู้ทั่วกัน
  2. ค้นหาอธิการบดีมาทำหน้าที่ผู้นำ
  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 มีการประเมิน  
สภามหาวิทยาลัย

วิจิตร ศรีสอ้าน (ม.ป.ป.) ได้รวบรวมอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภา  
สถาบันอุดมศึกษา หรือสภามหาวิทยาลัย ไว้ว่า สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่และความ  
รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบาย งบประมาณ มาตรฐานทางวิชาการ และการกำกับดูแลงาน  
บริหารของสถาบัน ซึ่งนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการตาม  
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย / สถาบันอุดมศึกษาแล้ว สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่  
และความรับผิดชอบที่  
ซึ่งรวมถึงพระราชบัญญัติ  
กฎ ก.พ.อ. และประกาศ



1. อำนาจ ที่เกี่ยวข้อ  
7 ตลอดจน  
ฉบับ อาทิ

1.1 ว่า

วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.2 ว่า RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

1.3 พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนราชการของมหาวิทยาลัย

1.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่  
คณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด

1.5 อนุมัติรับสถานศึกษาชั้นสูงเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ

1.6 อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา รวมทั้งอนุมัติการให้  
ปริญญาเกิตติมศักดิ์

1.7 พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอด  
ถอนนายกสภา กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ  
ศาสตราจารย์พิเศษ

1.8 แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์  
รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

1.9 แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเทียบเท่าคณะ

1.10 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและอธิการบดี

1.11 วางระเบียบและออกข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน การเงิน การจัดการรายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

1.12 อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

1.13 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

1.14 พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย

1.15 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

2. อำนาจหน้าที่ของคณบดีและอธิการบดี  
ในสถาบันอุดมศึกษา  
พระ  
กำหนดให้สภาสถาบัน  
การบริหารงานบุคคล



วิชาการพลเรือน

.ศ. 2547

เกี่ยวกับ

วิธีการ และ

2. **มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**  
**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**

ราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับเงินเดือน 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 เรื่องการเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนด (มาตรา 31)

2.1.8 เรื่องการโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการรับโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมีใช้ข้าราชการการเมือง และการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (มาตรา 32)

2.1.9 เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ (มาตรา 35)

2.1.10 เรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการ (มาตรา 45)

จรรยาบรรณในกรณี



ประพฤติผิด

หรือสั่งให้ออกจากการ

พักราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY จากมิใช่

เพราะเหตุตาย (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 เรื่องการให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามสหภาวะเศรษฐกิจได้ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 8 วรรคสาม)

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

2.2.4 เรื่องการต่อเวลาราชการของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือระดับรองศาสตราจารย์ เว้นแต่กรณีการยกเลิกเงินเดือนประจำตำแหน่งที่ได้รับราชการเพื่อทำ  
ปีบริบูรณ์ (มาตรา 15



ุครบหลักห้า

รณและความ

กรณีการ

ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับ  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.7 เรื่องข้าราชการขอกลับเข้ารับราชการ (มาตรา 34) ในกรณี

- 1) ออกจากราชการเมื่อถูกสั่งให้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
- 2) ออกจากราชการโดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเพื่อไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญฯ
- 3) ลาออกจากราชการไปด้วยเหตุใดๆ อันมิใช่กรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 4) เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 36)

3. อำนาจหน้าที่และรับผิดชอบต่อตามประกาศ 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 ตามวิธีการที่กำหนดไว้

กำหนด

มติ ก.ม.

ข้อ  
เรื่องก่อนวันที่ 1 ตุลาคม  
ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์



กำหนด  
กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ราชารจารย์ และ  
ตำแหน่งศาสตราจารย์ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY 2549 เป็นต้น  
ไป (วันที่สภาสถาบันรับเรื่อง) ให้สภาสถาบันดำเนินการพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้ในระเบียบนี้

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

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

เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณตำแหน่งทางวิชาการชุดนี้ทำหน้าที่ แต่งตั้ง  
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และพิจารณาให้ความ

เห็นชอบตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เสนอก่อนนำเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาต่อไป

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

2. พิจารณานุมัติหรือไม่อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในกรณีที่อนุมัติต้องดำเนินการดังนี้

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

เสนอ ก.พ.อ.เพื่อดำเนิน  
พร้อมกับส่งสำเนาคำ  
วิชาการ ผลการประเมิน



อนุมัติแล้ว ให้  
แต่งตั้งต่อไป  
งานทาง

ะทำผิดทาง

จรรยาบรรณและจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ะพฤติ ไม่  
เหมาะสมที่จะได้รับ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ณ์ท์

4. พิจารณาวินิจฉัยผลการพิจารณาการอุทธรณ์ผลงานทางวิชาการของผู้  
อุทธรณ์ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเสนอ

5. ออกข้อบังคับตามประกาศ ก.พ.อ. เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ อาทิ

5.1 เรื่องการกำหนดวันที่สภาสถาบันรับเรื่องการเสนอขอกำหนด  
ตำแหน่งวิชาการ (วันที่มีผลในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศ.)

5.2 เรื่องการกำหนดให้ผู้เสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์ เสนอ  
เอกสารหรือสื่อการสอน

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

## แนวคิดเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย

### 1. ความหมายของสภามหาวิทยาลัย

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

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 886) ได้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลาย สาขาวิชา หรือหลายกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา และ ประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่ สังคมและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2558) ได้ให้ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ว่า เป็นคณะ บุคคลคณะหนึ่งในมว รือตราสารที่ รือตราสารที่

บุคคลคณะหนึ่งในมว รือตราสารที่

จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา รือตราสารที่

หน้าที่แตกต่างกันตาม ระบบบาท

สถาบัน โดยทั่วไปสภา สภาจัดตั้ง

พิจารณาจัดตั้งยุบเลิก ข้อบังคับ การ

อนุมัติปริญญา การแ สสูตร การ

ตามที่มีกฎหมาย หรือ กิจอื่น ๆ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประสาธน์ สบคัมภ์ (2558) ได้ให้ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ว่า เป็นองค์กรกำกับ ดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive) สภามหาวิทยาลัยรับผิดชอบด้าน Governance รับผิดชอบในการให้ความรับผิดชอบในการให้ความ เห็นชอบพันธกิจและเป้าหมายของการศึกษา นโยบายและกระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งสำคัญ การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนอธิการบดีและกำกับโปรแกรม กิจกรรมและทรัพยากร

ขวัญชนก อารีเอื้อ (2558 : 43) ได้ให้ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ว่า สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดที่กำหนดและกำกับนโยบายดูแลการบริหารจัดการให้เกิดการ ปฏิบัติตามนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็น สภาผู้กำกับ (Governing Board) ที่พิทักษ์ธรรมาภิบาล (Good Governances) เพื่อให้การบริหารจัดการและการจัดการที่ดีตามระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้



จากนิยาม ความหมายของสภามหาวิทยาลัย ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย กำหนดทิศทางนโยบายการพัฒนาและสนับสนุนผลักดันการทำงานของมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สภามหาวิทยาลัยยังเป็นองค์กรที่มีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้า

## 2. บทบาทของสภามหาวิทยาลัย

เปรี๊ยะ กิจรัตน์ภร (2554 : 15 - 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย ว่า สภาสถาบันมีบทบาทในการสนับสนุนเพื่อสร้างผู้นำสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารมหาวิทยาลัย อนาคตได้ 10 ประการ ดังนี้

- ค่านิยม (Values) คณะกรรมการต้องกำหนดและยึดถือค่านิยมที่เข้าใจง่าย แต่ได้ผ่านการเลือกสรรมาแล้วเป็นอย่างดี ค่านิยมเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการทำงานของ คณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัย ร่วมกัน ปฏิบัติตามค่านิยมและ
- ค่านิยมที่เห็นสู่สาธารณชนใน การตบผลึกของความ หากคณะกรรมการไม่ เอกภาพในการนำองค ำนาจในการบริหาร แต่เป็นผู้เหตคานะนาแกผู้หมหนาทริบผัดชอบในการดำเนินงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. การตัดสินใจ (Decisions) แม้การตัดสินใจของกรรมการมีน้อยครั้ง การตัดสินใจ ต้องเห็นพ้องตรงกันทั้งหมด แม้การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจใช้เวลานาน 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 และเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงานในขณะทีนโยบายอาจ

มประพฤติ

และการดำเนินงานนี้

9. บุค  
ทำงานร่วมกับบุคลากร  
คณะกรรมการสภามห

างงานในการ  
หนึ่ใน  
ริหาร



มหาวิทยาลัยและเป็นมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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 หมิ่นนุช. 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 บทบาทในฐานะผู้พิทักษ์ผลประโยชน์และผังโครงสร้างเชิงรุก

ให้สามารถจัดการเรีย  
คณะกรรมการการอ  
รวมทั้งการบริหารจั  
ผู้ปฏิบัติงานและการ



นอุดมศึกษา  
านักงาน  
่างเต็มที่  
บแทนของ  
นิยม

การศึกษาจากนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาวิช RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY วม ศึกษากับ  
การพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษา 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  
 สถาบันอุดมศึกษาไม่ใช่คณะกรรมการทางราชการโดยทั่วไป แต่กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจ  
 และหน้าที่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย กฎ กติกาต่าง ๆ และต้องทำหน้าที่เป็นผู้รักษา ประพฤติ  
 ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ กติกานั้นด้วย ซึ่งหมายถึงนอกจากบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย  
 เป็นหลักแล้ว ยังมีพันธกิจทางบริหารที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ในฐานะที่เป็นหน่วยบริหารที่ต้องมี  
 Accountability and Responsibility ขององค์กร ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อทั้งทางแพ่ง อาญา  
 และทางปกครอง ดังนั้น สถาบัน อุดมศึกษาควรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์  
 (ParadigmShift) ของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอำนาจความรับผิดชอบที่กฎหมายกำหนด  
 ไว้ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการปรับตัวเชิงระบบ เพื่อให้มีอิสระเต็มที่ในการบริหารจัดการและ  
 วิชาการ ภายใต้กรอบนโยบายและมาตรฐานของรัฐตามเงื่อนไขและคุณลักษณะของแต่ละสถาบัน  
 และสถาบันต้องมีการปรับตัวในระดับนโยบาย มาตรการ รวมถึงการกำกับดูแลในระดับมหภาคที่  
 ต้องพัฒนาระบบการกำกับดูแล การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และระบบมาตรฐานกลางที่อย่าง  
 น้อยต้อง ประกอบด้วย



ต้องมีการ  
 ะมีพันธกิจ  
 รมให้บุคลากร  
 เวลาทั้งใน

น้อมต้อง ประกอบด้วย  
 ปรับตัวเชิงโครงสร้าง  
 เน้นหนักตามศักยภาพ  
 ในสถาบันมีการปรับตัว  
 ด้านความรู้และงานค้

วิจิตร ศรีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามชอบของสภา  
 สถาบันอุดมศึกษา ว่า RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY กำหนดนโยบาย  
 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 ในการผลิตบัณฑิตที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สังคมและชุมชน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ สภา สถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองระดับสาขาวิชา / คณะกรรมการวิชาการ ระดับคณะหรือสถาบัน หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณา แต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเพื่อ พิจารณาเนื้อหาสาระทางวิชาการ / วิชาชีพที่เหมาะสมกับหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชาและระดับ การศึกษา และควรกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลหลักสูตร เพื่อนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตรเป็นระยะ ๆ ให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมทั้งกำหนดให้มีระเบียบการวัด และประเมินที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนหรือใช้ศึกษาต่อตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.2 ในการพิจารณาอนุมัติ/เห็นชอบหลักสูตร นอกจากจะต้องพิจารณาให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 ของกระทรวง ศึกษาธิการแล้วมี ประเด็นที่ควรพิจารณา

หลักสูตรตลอดเวลาที่	อาจารย์ประจำ
อาจารย์ที่มีคุณวุฒิหรือ	วงมีจำนวน
สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ,	หรือใน
วิทยานิพนธ์ในระดับป	ห้ทำ
	ตรนั้น

รวมทั้งเป็นการส่งเสริมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อคุณภาพ บัณฑิตโดยควรศึกษา RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตร

1.3 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพพระดับหลักสูตรและระดับสถาบัน 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) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินงาน 2) การเรียนการสอน 3) กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา 4) การวิจัย 5) การบริการวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) การบริหารและจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ และ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องจัดทำรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี รวมทั้งต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วยบทบัญญัติของกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 และเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา และเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดให้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงการประกันคุณภาพทั้งระบบ เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษา

## บริบทสภามหาวิ

### 1. ประวัติและ

สภามหา



บุดูแล

มหาวิทยาลัย กำหนดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินงาน RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ึ่งการที่มีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้า และเมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การปฏิรูประบบราชการ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มอบอำนาจการบริหารจัดการ การตัดสินใจให้สิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเกือบทั้งหมด ทั้งงานด้านการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ งานการเงินงบประมาณ ทำให้สภามหาวิทยาลัยยังมีบทบาทอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยจึงควรมีเครื่องมือและกลไกของตนเองที่จะช่วยสนับสนุนการทำงาน การติดตามผลักดันการทำงานตามนโยบายและภารกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้การทำงานของสภามหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะส่งต่อเนื่องถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

## 2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย

2.2.1 นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งโดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี 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 เลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยและมีใบ  
กำหนดไว้ในข้อบังคับ  
กรรมการสภามหาวิทยาลัย

2.2.5 กร  
โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจ  
ความรู้ความเชี่ยวชาญ  
กฎหมาย การงบประมาณ  
ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร ในจำนวนนี้ให้  
แต่งตั้งจากบุคคลในเขตพื้นที่บริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง โดย  
มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
เทคโนโลยี  
ในการ  
ทศโนโลยี

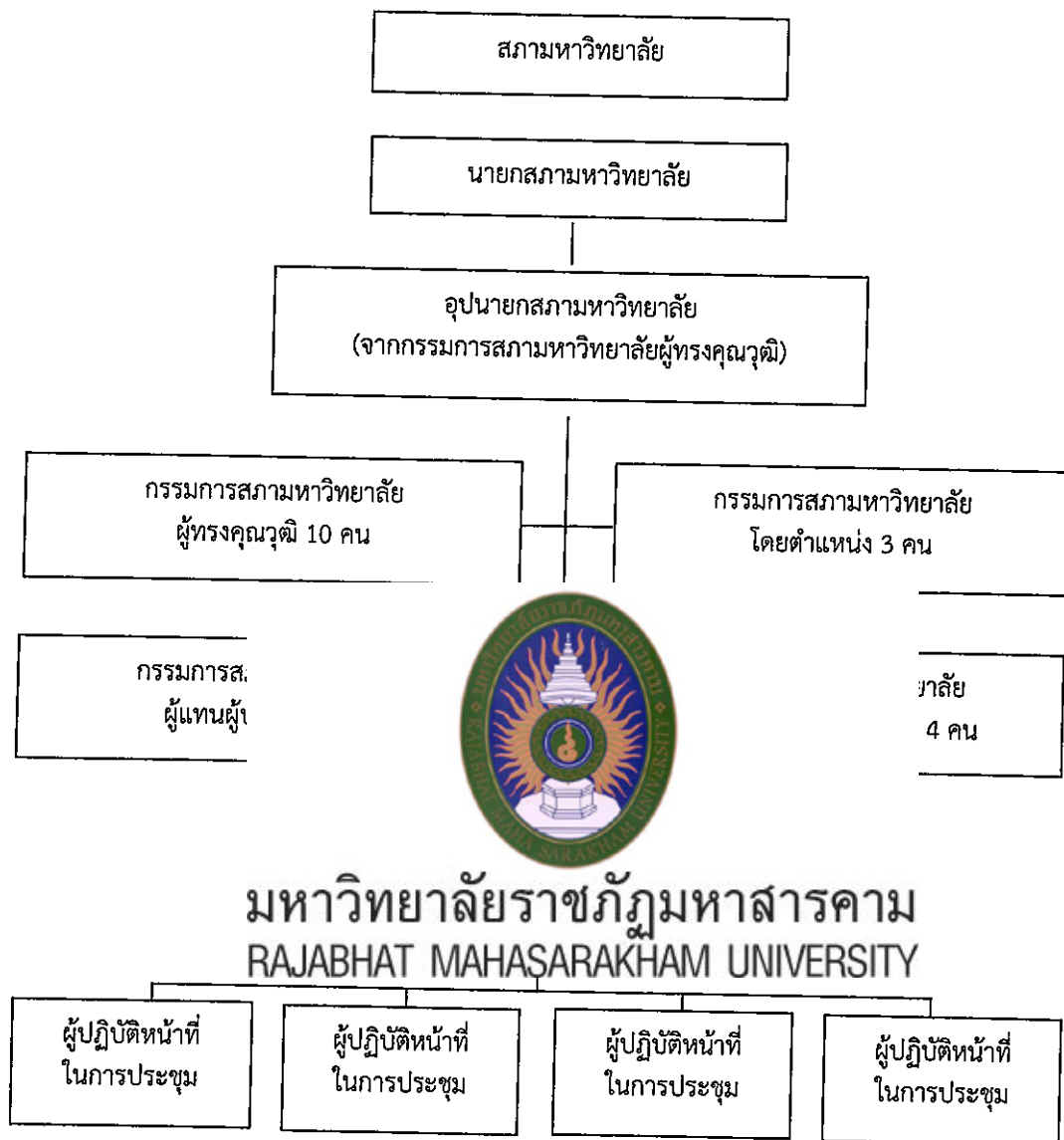
2.2.6 เลขานุการสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งจากรองอธิการบดี ซึ่งมีใช้กรรมการ สภา  
มหาวิทยาลัย

2.2.7 อุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายก  
สภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยเลือก  
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภา  
มหาวิทยาลัย ตาม 6.2.3, 6.2.4 และ 6.2.5 เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (รายงานผล  
การดำเนินงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 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 พิจารณา  
คณะกรรมการการอุด

ฐานที่

3.8 พิจารณา  
สภามหาวิทยาลัย กรรมการ  
ศาสตราจารย์พิเศษ

ถอนนายก  
และ



3.9 แต่งตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หน่วยงาน  
สำนัก และผู้อำนวยการ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ำงานอื่นที่มี  
ฐานะเทียบเท่าคณะศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

3.10 แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการ  
มหาวิทยาลัย

3.11 อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

3.12 ออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดการรายได้และ  
ผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติ  
คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

3.13 พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตาม  
กฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

3.14 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณา และเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ใน อำนาจและหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัย

3.15 พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่ อธิการบดี หรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติกร อย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้

3.16 ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัย ตลอดจน การปฏิบัติกรกิจร่วมกันกับสถาบันอื่น

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

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา  
หน้าที่ของสภามหาวิท  
ลักษณะใกล้เคียงกันก็



วมอำนาจ  
วิจัยที่มี

### 1. งานวิจัย

ขวัญช

ความพึงพอใจ

ของบุคลากรต่อการนำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาสารคาม  
จากกลุ่มตัวอย่าง คือ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY มหาสารคาม  
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 ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่มีเพศ อายุ และหมู่บ้านที่อาศัยแตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และหมู่บ้านที่อาศัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ปรกรณ์ ลวกุล (2556) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
สาขาเทคโนโลยี  
สาเหตุที่ส่งผลต่อบท  
กับตัวอย่างเป็นผู้บริหาร  
กรรมการสภาคณาจารย์  
คน ผลการวิจัยพบว่า  
มี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด  
สภา ปัจจัยด้านระบบ



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี  
สาขาเทคโนโลยี  
สาเหตุที่ส่งผลต่อบท  
กับตัวอย่างเป็นผู้บริหาร  
กรรมการสภาคณาจารย์  
คน ผลการวิจัยพบว่า  
มี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด  
สภา ปัจจัยด้านระบบ

เครือข่ายความร่วมมือของสภามหาวิทยาลัย 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 ซึ่งผลการประเมินสรุปได้ว่า 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

คณพล สุวรรณภูฏ (2554) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553 และเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของคณาจารย์ต่อบทบาทสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของคณาจารย์ต่อบทบาท สภามหาวิทยาลัย พบว่าคณาจารย์ที่มีความพึงพอใจต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 และคณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา มีผลต่อความคาดหวังต่อบทบาทของ

กรรมการสภามหาวิทยาลัย

สำนัก

กรรมการสภามหาวิทยาลัย

2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ตนของกรรมการสภา

(ประชาคมของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

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 ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามการประเมินของกรรมการสภามหาวิทยาลัย พบว่า สภามหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในระดับมากในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านนโยบาย โดยรวม ( $\bar{X} = 3.78$ ) และจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พบว่า สภามหาวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เองของ

ัยประจำปี

ลักษณะของ

าลัย

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

จรูญ แสน

ปฏิบัติงานตามอำนาจ  
จังหวัดหนองคาย ผลก  
ตามอำนาจหน้าที่ของอ  
โดยรวมอยู่ในระดับป

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

พิจารณา ด้านการส่งเสริม

ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ

ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และด้าน

คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บ้านต่อการ

ัย

ปฏิบัติงาน

หนองคาย

ด้าน

อายุและผู้

ประเพณี

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร (2553) ได้ศึกษาการประเมินตนเองของ

กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัยประจำปี

2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และภาพลักษณ์ของ

ตนเองของกรรมการสภา มหาวิทยาลัยและสะท้อนการรับรู้ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

(ประชาคมของมหาวิทยาลัย) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของกรรมการสภา

มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยทำแบบประมาณค่า (Rating Scale) ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบ

ประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร 15 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบประเมิน

กรรมการสภามหาวิทยาลัยนเรศวร 236 ฉบับ โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี (2553) ได้ศึกษาการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2553) โดยได้แจกแบบประเมินให้คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน 23 คน และได้รับข้อมูลตอบกลับ จำนวน 19 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีลำดับ ดังนี้

ผลการวิจัยที่กำหนดไว้

รวมอยู่ในระดับมาก ( : )

การปฏิบัติตามบทบาท

ระดับความสำเร็จของ

กำหนดในด้านการดำเนิน

กลาง ( $\bar{X} = 3.40$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปฏิบัติตาม

ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ที่กำหนดในด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ )

การจัดการประชุมของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.78$ )

ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในทุก ๆ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ )



ดูประสงค์  
ดยภาพ  
วิทยาลัยใน  
 $\bar{X} = 3.57$   
หน้าที่ ที่  
ดับปาน  
ปฏิบัติตาม

พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2553 : 71) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานขายในประเทศ กรณีศึกษาบริษัทตรีอรรถบูรณอุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษา ดังนี้ 1) ปัจจัยในการทำงานของพนักงานขายบริษัท ตรีอรรถบูรณอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถด้านทักษะและความสามารถในการแสดงออกรองลงมา 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 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในลักษณะ  
การเปรียบเทียบความ  
บุคคลอันประกอบด้วย  
(กฟภ.) นับตั้งแต่เริ่มบรร  
ความผูกพันต่อองค์กร  
กับความผูกพันต่อองค์กร



การทำงาน  
ระดับมาก  
ปัจจัยส่วน  
ภูมิภาค  
นงงานและ  
เมสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยุวรรณ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
พนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความรู้ที่ก้าว  
องค์กรที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทิศนคติต่อผู้บังคับบัญชา  
ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่  
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ  
สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ต่างกันของ  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับ

การศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เฉลิมชัย ภูแล่นหยุด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมาก ไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ รองลงมาคือ ด้านการทำงานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการป้องกันโรคและภัยสุขภาพของประชาชนในเขตอำเภอ และมีการดำเนินงานอยู่ความคิดเห็นมากไปน้อย คือ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและบำรุงรักษาทางน้ำและสิ่งแวดล้อม ผลการเปรีย



สาธารณสุข  
ระดับความ  
ธารณะ  
จัดให้มีและ  
รมชาติและ  
เขตอำเภอ  
สมาชิก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนตำบล โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

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



## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Ian O'Brian Austin (2009) ได้ศึกษาการปรับโครงสร้างการกำกับมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของอินเดียตะวันตก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาอำนาจและหน้าที่ของการบริหารสภามหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษากระบวนการปรับโครงสร้างสภามหาวิทยาลัยไปสู่ธรรมาภิบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสำคัญในกระบวนการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งในการตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ สภามหาวิทยาลัยของอินเดียตะวันตกมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลทั้งในส่วนกรรมการทั่วไปในมหาวิทยาลัย กลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการในการวางแผนทางการเงินและหน้าที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ซึ่งอำนาจของสภามหาวิทยาลัยทุกเรื่องจะเชื่อมโยงในเรื่องงบประมาณ 2) กระบวนการปรับโครงสร้างการกำกับมหาวิทยาลัยไปสู่ธรรมาภิบาล นั้น จะเกิดขึ้นได้ต้องคำนึงถึงขนาดหรือจำนวนของกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการสภามหาวิทยาลัย และทิศทางของสภามหาวิทยาลัยที่จะกำหนดโดยสิ่งที่เป็นตัวนำในการเปลี่ยนแปลง

John Field ได้อธิบายโครงสร้างภาคเพื่อความเป็นอิสระในมหาวิทยาลัยให้เกิดประ

ยอมรับทางการเงิน การบริหาร การคำนึงถึง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เศรษฐกิจ  
ตะวันตก  
วิทยาลัย โดย  
การศึกษา

สร้างการ  
แบบใหม่ใน  
การจัดการ

Bott, Richard Adrian (2007) ได้ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยมีนัยสำคัญกับความอิสระของการบริหารจัดการและภายใต้ขอบเขตของมหาวิทยาลัยและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย บทบาทของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยจะถูกกำหนดโดยพันธกิจของมหาวิทยาลัยและแสดงให้เห็นถึงระดับความเป็นผู้นำเหนือผู้ด้าด้วยการสร้างคุณค่าและผลงานทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัย รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างอธิการบดีและรองอธิการบดีที่มุ่งประโยชน์ของมหาวิทยาลัยในการทำงาน ให้การสนับสนุน คำปรึกษาและคำแนะนำในการบริหารและการปฏิบัติงาน แสดงความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน นอกจากนี้การวิจัยยังพบว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยจะมีอำนาจมากหากสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและมีทักษะในด้านวิชาการด้วยการมีธรรมาภิบาล

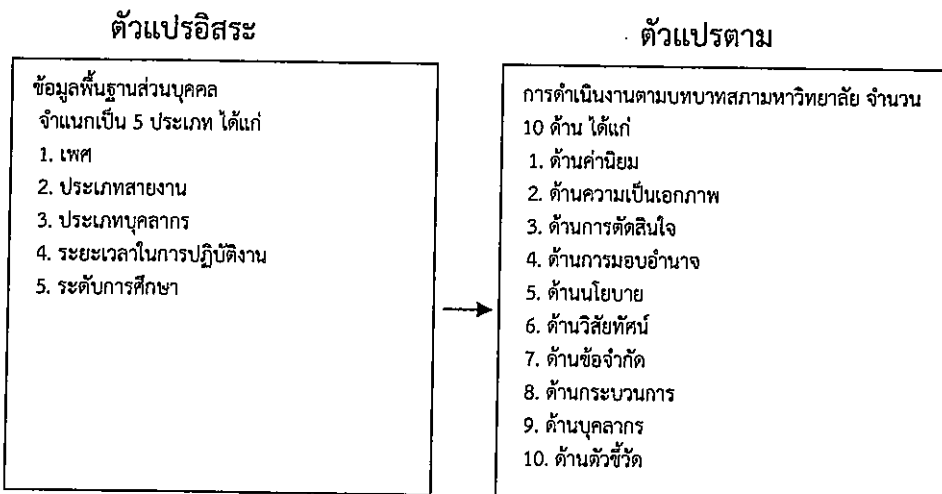
จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่ยกมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามบทบาทของสภามหาวิทยาลัยมีผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย ที่สภามหาวิทยาลัยต้องให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา คำแนะนำและคำนิ่งถึงบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้วยการแสดงความสามารถในการบริหารจัดการทั้งจากสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี และสภามหาวิทยาลัยต้องมีศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วม พัฒนางานวิชาการด้วยการบริหารแบบธรรมาภิบาล จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสภามหาวิทยาลัยก็พบว่ามีการประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในระดับมาก แต่ในขณะที่งานวิจัยที่ศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ พบว่าคณาจารย์มีความคาดหวังต่อบทบาทของสภามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก โดยคณาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัดต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ในขณะที่คณาจารย์มีความพึงพอใจต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่าสภามหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญและศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์เป็นสำคัญในการทำงานตามบทบาทของสภามหาวิทยาลัยต่อไป ผู้วิจัยเป็นกรอบแนวคิดการวิ



การบริหาร  
สร้างสรรค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง **มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** สารคาม  
ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิด **RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY** การวิจัย  
ตั้งแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่ม

1. ประชากร  
(สารสนเทศ ปีการศึกษา

091 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง  
ได้มาโดยการกำหนดข

292 คน

Wilson, 2014 : 204)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

36 อ่างถึงใน

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

n แทน ขนาดของตัวอย่างที่สุ่ม

e แทน ความคลาดเคลื่อนกำหนด เท่ากับ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าตามสูตร} \quad n &= \frac{1,091}{1 + 1,091(.05)^2} \\ &= \frac{1,091}{3.73} \\ &= 292.23 = 300 \end{aligned}$$

เพื่อให้การสุ่มตัวอย่างมีตัวเลขที่ลงตัวผู้วิจัยจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้นเป็น 300 คน การสุ่มตัวอย่างจะแบ่งการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยการแบ่งประชากรออกเป็นส่วยย่อยตามสายงาน (เป็นชั้นภูมิ) แล้วเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ หลังจากนั้นจะมาสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเทียบบัญชีไตรยางค์ตามสัดส่วนของบุคลากร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากร	ประชากร		ร้อยละ		กลุ่มตัวอย่าง	
	ประเภท	สายงาน	ประเภท	สายงาน	ประเภท	สายงาน
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	147		13.47	100	40	
สายสจ						37
สายสนับสนุน						4
ลูกจ้างประจำ						
สายสอ						0
สายสนับสนุน						4
พนักงานราชการ						
สายสอน		4		9.09		1
สายสนับสนุน		40		90.91		11
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	885		81.12	100	243	
สายสอน		512		57.85		141
สายสนับสนุน		373		42.15		102
รวมบุคลากร	1091	1091	100	100	300	300



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและมีวิธีการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิด ในการวิจัย โดยผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยแบบสอบถามจะเป็นการวัดระดับความคิดเห็นตามเทคนิคการวัดทัศนคติของ Likert, R. (1932 : 23) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

(Decisions) ด้านการ:  
(Vision) ด้านข้อจำกัด  
และด้านตัวชี้วัด (Metri



การตัดสินใจ  
งานวิจัยทัศน์  
(Personnel)

ตอนที่ 3

ดำเนินงานตามบทบาท

การต่อการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การสร้างและหาคุณ

การสร้างเครื่องมือได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามโดยตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สุขศรีงาม วุฒิการศึกษา Ph.D. (Science Education) ตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ สภามหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท เมฆเมืองทอง วุฒิการศึกษา คอ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) ศศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.3 อาจารย์ ดร.นิตยา บรรเทา วุฒิการศึกษา ป.ร.ด. (สถิติ) ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

หากมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข จะปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดย

Congruence Index:  
กว่า 0.5 นำมาปรับปรุง  
2539 : 249) โดยกำหนด

เห็นด้วย  
ไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



เพิ่มค่าน้อย  
1 สายยศ.

#### 4. นำแบบ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 40 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อในแต่ละด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับโดยรวม (Item total correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.36-0.90 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.98

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปปรับปรุง แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนาผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูล ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 300 คน

3. เก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนของแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ข้อมูลมาแล้วนำมาดำเนินการกรอกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้จัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
2. ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)
3. สำหรับแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนนในการเก็บแบบสอบถาม ดังนี้

เห็นตัว

เห็นตัว

ไม่แน่ใจ

ไม่เห็น

ไม่เป็น



### 4. วิเคราะห์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

#### 4.1 วิเคราะห์ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยการค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 103)

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

4.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา โดยตัวแปรเพศและประเภท

สายงาน วิเคราะห์ด้วย T-Test แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน ส่วนตัวแปรประเภทบุคคลากร  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test  
เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความ  
แตกต่างกันบ้าง

4.3 สังเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นำเสนอด้วยตารางความถี่และอธิบาย  
แบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล  
ดังต่อไปนี้

#### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

##### 1.1 ร้อย



เมื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

#### 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

$N$  แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

#### 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X$  แทน คะแนนแต่ละตัว



N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม  
 $\Sigma$  แทน ผลรวม

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ในการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามตัวแปรเพศและประเภทสายงาน วิเคราะห์ด้วย T-Test Independent Samples แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้  
 เมื่อ

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

ตัวแปร:  
 วิเคราะห์ความแปรปร  
 วิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบ



ศึกษา  
 เปรียบคู่โดย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำ		งได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเ		
$\bar{X}$	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	
S.D.	RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY	
SS	แทน สถิติทดสอบที่ใช้การพิจารณาในการแจกแจงแบบ t	
MS		
df		
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 เพื่อเปรียบเทียบว่าคูใดมีความแตกต่างกันบ้าง

4. การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นำเสนอด้วยตารางความถี่และอธิบายแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

จากการเก็บข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น สายวิชา สถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 46 และระดับการศึกษา ส



ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
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



1.00

29.00

19.67

20.33

100.00

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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 ด้วยการกำหนด  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับในการเก็บแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับความ  
คิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยการค่าเฉลี่ย  
(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์ในการแปล  
ความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ช้:

4.51

3.51

2.51

1.51

1.00

ความคิดเห็น

มหาสารคามปรากฏดังตารางที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 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

คือ ด้านวิสัยทัศน์ (Vis  
4.08) ด้านบุคลากร (P  
(Values) ( $\bar{X} = 3.99$ )  
( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านการ  
( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้าน  
มาก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยาลัยสูงสุด  
ility) ( $\bar{X} =$   
ด้านค่านิยม  
Process)  
) (Decisions)  
อยู่ในระดับ

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
กรรมการสภามหาวิทยาลัยปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดพร้อมกัน	4.00	0.70	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการตรวจสอบตัวเองอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.72	มาก
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)

ด้าน			รวม
กรรมการสภามหาวิทยาลัยทางเดียวกัน			มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัย			มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัย			มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยการบริหาร			มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.89	0.72	มาก
รับผิดชอบ			
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 ( $\bar{X} = 3.89$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยร่วมทำงานในฐานะอาสาสมัครไม่ใช่ การบริหาร ( $\bar{X} = 3.81$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงาน  
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions)

ด้านการตัดสินใจ (Decisions)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเห็นตรงกัน	3.93	0.79	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิก	3.92	0.76	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายก่อนการตัดสินใจ	3.87	0.78	มาก
การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นอันหนึ่งอันเดียว ไม่มีฝ่ายแพ้/ชนะ	3.94	0.83	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมักเกิดความขัดแย้งในการตัดสินใจ	3.95	0.76	มาก
	3.92	0.76	มาก

จากตารางที่ 6  
มหาวิทยาลัย ราชภัฏ  
จำแนกเป็นรายข้อพบ:

กรรมการสภามหาวิทยาลัย  
กรรมการสภามหาวิทยาลัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัยเห็นตรงกัน ( $\bar{X} = 3.93$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิก ( $\bar{X} = 3.92$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายก่อนการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

องสภา  
มาก เมื่อ  
อย คือ  
ในใจของ  
ตัดสินใจของ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงาน  
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)

ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่อนุมัติแผนงานและเรื่องต่าง ๆ ที่ถูกเสนอ	4.00	0.75	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยใช้เวลาส่วนมากในการตรวจสอบกำกับการทำงานของผู้บริหาร	3.82	0.81	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของ	4.01	0.80	มาก



ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ผู้บริหาร			
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 ( $\bar{X} = 4.02$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยส่งเส



การสภา  
า  
ใช้เวลา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดำเนินงาน  
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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
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 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย

				ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัย				มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัย				มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัย				มาก
มหาวิทยาลัย				
กรรมการสภามหาวิทยาลัย				มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต	4.10	0.79		มาก
รวม	4.12	0.69		มาก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.19$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.12$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.11$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในอนาคต ( $\bar{X} = 4.10$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เข้าใจง่าย ( $\bar{X} = 4.08$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ  
ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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
กรรมการสภามหาวิทยาลัย			มาก
อธิการบดีในการใช้กระ			มาก



จากตารางที่  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
จำแนก เป็นรายข้อพบ  
กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดข้อจำกัดของอำนาจในการดำเนินงานของบุคคลทุกกลุ่มอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.00$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้กระบวนกรดำเนินงานต่าง 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 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ  
ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านกระบวนการ (Process)

ด้านกระบวนการ (Process)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบรรทัดฐานของความ ประพฤติสำหรับบุคลากร	3.97	0.67	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบการดำเนินงานต่าง ๆ	3.96	0.69	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน	3.91	0.73	มาก
การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องแม้ นโยบายของสภามหาวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.75	มาก
บรรทัดฐานของความประพฤติที่กำหนดโดยกรรมการสภา มหาวิทยาลัยมีการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.69	มาก
			มาก

จากตารางที่ 1  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหา  
สารคามเป็นรายข้อพบว่า



ของสภา  
มาก เมื่อ  
อย คือ

กรรมการสภามหาวิทยาลัย  
( $\bar{X} = 3.97$ ) บรรทัดฐาน  
ไปอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.97$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบการดำเนินงานต่าง ๆ  
( $\bar{X} = 3.96$ ) การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องแม้  
นโยบายของสภามหาวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.92$ ) กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด  
เกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ  
ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel)

ด้านบุคลากร (Personnel)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
กรรมการสภามหาวิทยาลัยสั่งการกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี	3.94	0.76	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยประสานงานกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี	3.93	0.78	มาก

ด้านบุคลากร (Personnel)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
สภามหาวิทยาลัยมีการประเมินการทำงานของอธิการบดีทุกปี	4.01	0.69	มาก
อธิการบดีได้รับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัย	4.10	0.72	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้อธิบายคดีเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างนโยบายจากสภาไปยังบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	4.06	0.75	มาก
รวม	4.01	0.63	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อธิการบดีได้รับมอบอำนาจจาก:

มหาวิทยาลัยให้อธิบาย  
มหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.10$ )  
( $\bar{X} = 4.01$ ) กรรมการสภา  
( $\bar{X} = 3.94$ ) กรรมการสภา  
( $\bar{X} = 3.93$ ) ตามลำดับ



กรรมการสภา  
ระดับของ  
ทุกปี  
รบดี  
อธิการบดี

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย เรียงของเบนนม เทรจูน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ

ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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 ในการทำตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการทำงานของอธิการบดี	4.01	0.74	มาก
กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในการทำตัวชี้วัดระดับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	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 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การ

ระยะเวลาในการปฏิบัติ



จากการเ

า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหา

ร ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน และ

ละประเภท

รายงาน วิเคราะห์ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY - Test

เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคุณีใดมีความแตกต่างกันบ้าง ผลปรากฏดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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)						.55
นโยบาย (Policy)						.43
วิสัยทัศน์ (Vision)						.75
ข้อจำกัด (Limitation)	ชาย	3.95	0.67	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			
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			



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทสายงาน ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม

n=300

ตัวแปรตาม						p
ค่านิยม (Values)						0.00*
ความเป็นเอกภาพ (Un						0.00*
การตัดสินใจ (Decision	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY					0.16
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			
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			



ตัวแปรตาม	ประเภทสายงาน	$\bar{X}$	S.D	df	t	p
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 พบว่าบุคลากรที่มีสายงานต่างกันมีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้านคือ ด้าน (Empowerment) ด้าน (Process) ด้านบุคลากร ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานวิชาการทั้ง 8 ด้าน ส่วนไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงานที่เน้นงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทั้งโดยรวมและรายด้านไว้ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

n=300

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			

การดำเนินงานของสภา มหาวิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
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)						0.29
นโยบาย (Policy)						0.04*
 <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY</p>						
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			
กระบวนการ (Process)	ระหว่างกลุ่ม	3.02	3	1.01	2.54	0.06
	ภายในกลุ่ม	117.14	296	0.40		
	รวม	120.16	299			

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
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*



จากตารางที่  
การดำเนินงานของสภ  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
เปรียบเทียบเชิงซ้อน  
แตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มคิดเห็นต่อ  
รายด้านที่  
าร  
าคู่ได้มีความ

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	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	พนักงานในสถาบันฯ
				4.03
ข้าราชการพลเรือนฯ				0.04*
ลูกจ้างประจำ				0.72
พนักงานราชการ				0.03*
พนักงานในสถาบันฯ				-



## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากตารางที่

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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		ข้าราชการพลเรือนฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันฯ
	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 พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน (Vision) สูงกว่าพนักงานราชการ เป็นรายคู่  
ลเรือนใน  
บันอุดมศึกษา  
ทัศน์



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

ประเภทบุคลากร		ข้าราชการพลเรือนฯ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันฯ
	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 กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านบุคลากร (Personnel) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

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

ประเภทบุคลากร	ข้าราชการพลเรือน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันฯ
				3.94
ข้าราชการพลเรือนฯ				0.00*
ลูกจ้างประจำ				0.32
พนักงานราชการ				0.08
พนักงานในสถาบันฯ				-



จากตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (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					
การมอบอำนาจ (Empowerment)	ระหว่างกลุ่ม				34	0.00*
	ภายในกลุ่ม					
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
	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					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
บุคลากร (Personnel)	ภายในกลุ่ม	116.46	295	0.39		
	รวม	120.16	299			
	ระหว่างกลุ่ม	5.64	4	1.41	3.65	0.01*
ตัวชี้วัด (Metrics)	ภายในกลุ่ม	113.89	295	0.39		
	รวม	119.54	299			
	ระหว่างกลุ่ม	9.23	4	2.31	6.03	0.00*
การดำเนินงานตามโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.55	4	0.89	2.95	0.02*



จากตารางที่  
คิดเห็นต่อการดำเนิน  
รายด้านที่ระดับนัยสำ

เปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple Comparison) เดียวของ LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความ  
แตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

งกันมีความ  
ยรวมและ  
จัย จึงทำการ

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ n=300

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	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



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

ตารางที่ 24 แสดงค่า  
มหาวิทยาลัย  
ระยะเวลา



ของสภา  
เนกตาม  
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 บุคลากรที่มี

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. บุคลากร  
การปฏิบัติงานตั้งแต่ 2  
มีความคิดเห็นต่อการ  
ระยะเวลาในการปฏิบัติ



ระยะเวลาใน  
20 ปี ขึ้นไป  
บุคลากรที่มี

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 25 แสดงค่า RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ของสภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

n=300

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	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

3. บุคลากร  
การปฏิบัติงาน 15-20  
ต่อการดำเนินงานของ  
ปฏิบัติงาน 15-20 ปี



ระยะเวลาใน  
ความคิดเห็น  
ระยะเวลาในการ

4. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 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
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

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

- บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี
- บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHARAKHAM UNIVERSITY

- บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี
- 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 ปีขึ้นไป
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 ปีขึ้นไป	4.03					-

จากตารางที่  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มี

1. บุคลากร

ในการปฏิบัติงาน 11-**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** ที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติ**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY** มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และระยะเวลาใน  
การปฏิบัติงาน 15-20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และบุคลากรที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี



เนของสภา  
ารปฏิบัติงาน

มีระยะเวลา

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						-

จากตารางที่  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม  
ปฏิบัติงานเป็นรายคู่



นของสภา  
าในการ  
.05 ดังนี้  
มีระยะเวลา

1. บุคลากร  
ในการปฏิบัติงาน 5-1

ปฏิบัติงาน 15-20 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ  
ต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน 5-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-  
20 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีมีความคิดเห็นต่อการ  
ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาใน  
การปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดย บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีความคิดเห็นต่อ  
การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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						0.10
5-10 ปี						0.06
11-15 ปี						0.49
15-20 ปี						0.04*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป						-



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

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

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายค่า

n=300

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		4.08
5-10 ปี		0.63
11-15 ปี		0.34
15-20 ปี	3.00	0.21
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	4.08	0.00*



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายค่า พบว่าค่าที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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 การเ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
โดยรวมและรายด้าน



กา

ยบเทียบทั้ง

ตารางที่ 31 แสดงกา

สภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม n=300

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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			
การตัดสินใจ (Decisions)	ระหว่างกลุ่ม	4.91	3	1.64	3.39	0.02*
	ภายในกลุ่ม	142.82	296	0.48		
	รวม	147.73	299			

การดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
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		
ข้อจำกัด (Limitation)					61	0.19
กระบวนการ (Process)					58	0.00*
	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			
การดำเนินงานตามโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.94	3	0.98	3.25	0.02*
	ภายในกลุ่ม	89.34	296	0.30		
	รวม	92.28	299			



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ n=300

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



จากตารางที่ : นของสภา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ายคู่ พบว่าคู่  
 ที่มีความแตกต่างกันที่ **RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY** ศึกษา  
 ปริญญาเอก กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มี  
 ระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่า  
 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตามระดับ  
การศึกษา 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 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายคู่ พบว่าคู่ที่มีความ  
1. บุคลากร  
ปริญญาตรี ปริญญาโท  
ความคิดเห็นต่อ  
การดำเนินงานของสภา  
ปริญญาตรี ปริญญาโท  
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญา  
เอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาเป็น

การศึกษา

ปริญญาตรี มี

การศึกษา

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 ๕ ดังนี้

1. บุคลากร โดยบุคลากรที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๕ ดังนี้  
๕ ประเด็น

2. บุคลากร โดย บุคลากรที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๕ ประเด็น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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) จำแนกตามระดับ

การศึก		n=300
ประเภทบุคลากร		ปริญญาเอก
	ค	3.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.08
ปริญญาตรี		0.02*
ปริญญาโท		0.01*
ปริญญาเอก		-



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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 พบว่าคู่ที่มีความ:

- บุคลากรปริญญาเอกโดยบุคลากรของสภามหาวิทยาลัย
- บุคลากร



การศึกษา  
ดำเนินงาน  
เอก  
ปริญญาเอก

โดยบุคลากรที่มีระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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 มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตอนที่ 4 สังเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

	จำนวน
1. ด้านค่านิยม (Value)	
1.1 ควรเน้นวัดผลและหน่วยงานภา	12
2. ด้านความเป็นเอ	
2.1 บุคลากรใ	56
2.2 สภามหาวิ	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 สภามหาวิทยาลัยมีการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมากเกินไปจนทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและบุคลากรจำนวนมาก ทั้งนี้ควรยุบรวมการบริหารงานที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน มากกว่าการแยกหน่วยงาน	2
6. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	
6.1 ควรเน้นการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	6



ข้อเสนอแนะ	จำนวน
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 ควรมีการ สภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช นโยบายในอนา	4



- จากตารางที่ : งสภา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**
- 1. ด้านค่านิยม (Values)** สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรเน้นวัฒนธรรมองค์การในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
  - 2. ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity)** บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรได้รับทราบช่องทางในการรับแจ้งผลการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างกว้างขวาง และควรจัดกิจกรรมเพื่อพบปะพูดคุยกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
  - 3. ด้านการตัดสินใจ (Decisions)** สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีเหตุผลในการตัดสินใจ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
  - 4. ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)** สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรทำหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย ทิศทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม ไม่ควรมีบทบาทในลักษณะของการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยตรง

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

6. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรเน้นการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่จะนำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

7. ด้านข้อจำกัด (Limitation) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีตัวแทนจากสมาคมศิษย์เก่า และบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย

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

9. ด้านบุคลากรและสนับสนุนให้อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย เพื่อ



ควรกำกับ  
ขยายต่อ

10. ด้านตีความความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้รับการสำรวจ  
ข้อดี ข้อจำกัด รวมถึงที่ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ได้รับทราบ  
มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิจัย  
ข้อมูล  
มหาสารคาม จำแนก  
ร้อยละ 61 รองลงมา  
รองลงมาคือสายสนับ  
ร้อยละ 81 รองลงมาคือ  
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 ปริญญาเอกร้อยละ 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 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านการมอบอำนาจ โดยบุคลากรชายมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างจากบุคลากรหญิง



3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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

สถาบัน อุดมศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านสูงกว่าพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา

3.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

2) พนักงานราชการกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานในสถาบัน



ดเห็นต่อการ  
าตามประเภท  
15 คือ ข้าราชการ  
นในสถาบันอุดม  
นวิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
3.3 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.3.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านตัวชี้วัด (Metrics) สูงกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .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 ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ทางสถิติที่ระดับ .05

ระยะเวลาในการปฏิบัติ

ระยะเวลาในการปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี



บุคลากรที่มี

บุคลากรที่มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

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 15-20 ปี

ในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

ดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่มีระยะเวลาในการ  
การที่มีระยะเวลา  
ความคิดเห็นต่อการ  
การปฏิบัติงาน

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 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-

3.4.5  
ของสภามหาวิทยาลัย  
ปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ



ต่อการดำเนินงาน  
เวลา ในการ  
.05 ดังนี้  
บุคลากรที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม บุคลากรที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม 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) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน ดังนี้



1) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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

ในการปฏิบัติงานตั้งแต่  
มีความคิดเห็นต่อการ  
ในการปฏิบัติงาน 15-



การที่มีระยะเวลา  
แต่ 20 ปี ขึ้นไป  
บุคลากรที่มีระยะเวลา

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
ดำเนินการตามระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 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 ปีมีความคิดเห็นต่อการ

ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี

4) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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 ปีมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ

การปฏิบัติงาน 11-15  
คิดเห็นต่อการดำเนินงาน  
ปฏิบัติงาน 5-10 ปี แะ



กรที่มีระยะเวลาใน  
11-15 ปี มีความ  
ที่มีระยะเวลาในการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
บุคลากรที่มีระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน 15-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการ  
ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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

เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทุกด้านต่ำกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

3.5.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการตัดสินใจ (Decisions) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษา

ปริญญาเอก โดยบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
3.  
ดำเนินงานของสภาม  
ตามระดับการศึกษา



งานของสภา  
จัดเห็นต่อการ  
verment) จำแนก  
ติที่ระดับ .05 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับการศึกษา

ปริญญาเอก โดยบุคคล RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY: งานของสภา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

3.5.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบาย (Policy) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

3.5.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

3.)

ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย  
การศึกษา เป็นรายคู่ ๑

การศึกษาปริญญาเอก

ดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

3.5.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านบุคลากร (Personnel) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

คิดเห็นต่อการ  
จำแนกตามระดับ  
05 ดังนี้  
การที่มีระดับ  
เห็นต่อการ

4.1 ด้านค่านิยม (Values) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรเน้น วัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร และหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย

4.2 ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรได้รับทราบช่องทางในการรับแจ้งผลการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่าง กว้างขวาง และควรจัดกิจกรรมเพื่อพบปะพูดคุยกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อ สร้างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.3 ด้านการตัดสินใจ (Decisions) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมี เหตุผลในการตัดสินใจ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4.4 ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรทำหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย ทิศทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม ไม่ควรมีบทบาทในลักษณะ ของการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยตรง

4.  
ถ่ายทอดนโยบายของ  
หน่วยงานภายในมหา  
วิทยาลัยควรบูรณาการ



าม ควรดำเนินการ  
ารอนุมัติให้จัดตั้ง  
บุคลากรจำนวนมาก  
หน่วยงาน

4.  
ดำเนินการด้านยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกำหนด

#### 4. RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแทนจากสมาคมศิษย์เก่า และบุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย

4.8 ด้านกระบวนการ (Process) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการ สืบสวนความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อจะได้รับทราบ ข้อดี ข้อจำกัด รวมถึงทิศทางที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประสงค์ให้สภามหาวิทยาลัย ขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต

4.9 ด้านบุคลากร (Personnel) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรกำกับ ดูแลสนับสนุนให้อธิการบดี และฝ่ายบริหารได้ทำงานอย่างต่อเนื่องตามที่เคยเสนอนโยบายต่อสภา มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ ได้

4.10 ด้านตัวชี้วัด (Metrics) สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการ สืบสวนความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อจะได้รับทราบ ข้อดี ข้อจำกัด รวมถึงทิศทางที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประสงค์ให้สภามหาวิทยาลัย ขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 บุคลากรมีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

โดยผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน เมื่อจำแนกตามการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน พบว่าด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์

(Vision) ในระดับมาก

(Metrics) ด้านค่านิยม

อำนาจ (Empowerment)

ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอ

ทั้งนี้อา

หน้าที่ตามบทบาทโดย

นโยบายและพันธกิจขอ

พัฒนามหาวิทยาลัย ให้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1) ด้านตัวชี้วัด

ccess) ด้านการมอบ

พ (Unity)

ความได้ปฏิบัติ

ปฏิบัติตาม

วหน้าและการ

พัฒนาการมหาวิทยาลัย ให้มีความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยยังทำหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและการจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างทันการและต่อเนื่อง เกิดนวัตกรรมในภารกิจต่าง ๆ และสามารถบรรลุความเป็นเลิศตามปณิธานของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหาร และการจัดการที่ดี (Good Governance) ตามอำนาจหน้าที่และบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษา ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

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

อุดมศึกษา ว่า สถานสถาบันมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบาย งบประมาณ มาตรฐานทางวิชาการ และการกำกับดูแลงานบริหารของสถาบัน ซึ่งนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาแล้ว สถานสถาบันอุดมศึกษายังมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของคมพล สุวรรณภูฏ (2554) ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553 และเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของคณาจารย์ต่อบทบาทสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรายงานการประเมินสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554) ได้ประเมินสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามการประเมินของกรรมการสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการประเมินของคณาจารย์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ในการปฏิบัติตามหน้าที่และรอบปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2554) และได้รับข้อมูลตอบกลับว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยและมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 บุคลากรที่มีเพศ ประเภทสายงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาแตกต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเท่าเทียมกันในการแสดงออกทางความคิด การตัดสินใจ มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน มีความรับผิดชอบรวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เป้าประสงค์และตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมองค์การเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจและแนวทางปฏิบัติเหมือนกัน การแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 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 ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่มีเพศมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสงเวศ โฉมชัยวัฒน์เมธากร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาล

พบว่าสมาชิกสภาเทศบาล  
จังหวัดมหาสารคาม โ

2.2 ผ

ดำเนินงานของสภาม

สมมติฐานที่กำหนดไว้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ทั้งนี้ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY ะเภทสายงาน

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

2.3 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



าม ผลการวิจัย

เทศบาลตำบลโนนเขต

ืองต่อการ

เป็นไปตาม



แต่ละประเภท มีการรับรู้ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรบางประเภทต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยก่อนจึงจะสามารถดำเนินการในขั้นนำไปปฏิบัติงานต่อไปได้ ทำให้การแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงมีความคิดเห็นไปในหลายทิศทาง นอกจากนี้การเข้าไปเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในฐานะผู้แทนของบุคลากรแต่ละประเภท ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว ผู้ที่จะเข้าไปเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้เท่านั้น ด้วยหลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้แล้ว เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการได้รับรู้และการถ่ายทอดผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรประเภทเดียวกันได้รับทราบและถือปฏิบัติ ส่งผลให้มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากรโดยภาพรวมจึงแตกต่างกัน

2.4 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้  
เห็นของบุคลากร ไม่  
มีความคิดเห็นอย่างอิสระ  
ขับเคลื่อนผลการดำเนิน



การแสดงความคิดเห็น  
มีโอกาสให้แสดง  
วิทยาลัยให้สามารถ  
ภาพ นอกจากนี้

บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าได้รับการสนับสนุนให้  
เป็นตัวแทนบุคลากรของ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY กับสภามหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม เป็นเหตุให้ได้รับข้อมูลผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความคิดเห็นของ  
ต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
โดยภาพรวมจึงแตกต่างกัน

2.5 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีคิดเห็นของการดำเนินงานของ  
สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า อาจได้รับการสนับสนุนให้  
เป็นตัวแทนบุคลากรเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม หรือร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ร่วมกับสภามหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม หรือบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า อาจได้รับผลกระทบจากผลการดำเนินงาน  
ของสภามหาวิทยาลัยมากกว่า เนื่องจากในการปฏิบัติงานบางอย่างอาจมีข้อกำหนดว่าต้องได้รับความ  
เห็นชอบหรือได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย อาทิเช่น การอนุมัติเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบ  
หลักสูตรที่ต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น ทำให้ได้รับทราบผลการดำเนินงานของสภา

มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความคิดเห็นของการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมจึงแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

- |     |                                                                                          |                 |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1.1 | สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรให้ความสำคัญกับเรื่องอันเดียวกันในด้านความเป็นเอกภาพ ตา: |                 |
| 1.2 | การบริหาร ตามบทบาท                                                                       | อาสาสมัครไม่ใช่ |
| 1.3 | กำกับการทำงานของผู้                                                                      | การตรวจสอบ      |



1.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อกิปรายก่อนการตัดสินใจ ตามบทบาทสห **RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**

1.5 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน ตามบทบาทสภามหาวิทยาลัย

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นเอกภาพ (Unity) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

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



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY


## บรรณานุกรม

- ขวัญชนก อารีเอื้อ. (2558). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัย  
สู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คมพล สุวรรณกัญ. (2554). บทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ.  
2553. งานวิจัย จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จรรยา แสนสุข. (2553). ความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจ  
หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย.  
วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จำเรียง ภาวิจิตร. (2554). การประเมินผลโครงการส่งเสริมการศึกษาระดับประถมศึกษา 4  
(เล่ม 2). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จำลอง เงินดี. (2540). การประเมินผลโครงการส่งเสริมการศึกษาระดับประถมศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2554). การประเมินผลโครงการส่งเสริมการศึกษาระดับประถมศึกษา  
ประเภท. [สืบค้นจาก] <http://www.rajabhat.maharakham.ac.th> และ
- เฉลิมชัย ภูแล่นหยุด. (2554). การประเมินผลโครงการส่งเสริมการศึกษาระดับประถมศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชูศักดิ์ ธนทรัพย์สิริกุล. (2554). การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ  
องค์การบริหารส่วนตำบลมะขุนหวาน จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าแบบอิสระ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาลิต หมิ่นนุช. (2555). คู่มือกรรมการสภามหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2541). มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHARAKHAM UNIVERSITY

- ติน ปรัชญพฤทธ์. (2538). รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วรรณ เทียมเก่า. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉันทวัฒน์ รัตนศักดิ์. (2551). นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2558). การพัฒนาการจัดดำเนินงานตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิรุทธ์ สุขเจริญ. (2549). รายงานการวิจัยความคิดเห็นของคณะกรรมการอาสาสมัครเกษตร ตำบลที่มีต่อโครงการอบรมอาสาสมัครเกษตรและอาสาสมัครเยาวชนเกษตรในจังหวัด เชียงใหม่. ส
- \_\_\_\_\_. (2558). [เอกสาร 2558] จาก ๒
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). สุวีริยาสาสน.  กุมภาพันธ์
- \_\_\_\_\_. (2556). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง. **RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY** ยายน 2556. หน้า 182-200.
- \_\_\_\_\_. (2556). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2544). การวิจัยประเมินผล: หลักการและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เป็รื่อง กิจรัตน์ภร. (2558). [ออนไลน์]. เรียนรู้สภามหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกาสู่บทเรียน การพัฒนาอุดมศึกษาไทย. [สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2558] จาก <http://etcserv.pnru.ac.th/datas/file/ctijwxgbar.pdf>.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2540). ทศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

\_\_\_\_\_. (2542). อุปสรรคและแนวทางการดำเนินงาน. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

ประสาธ สืบคำ. (2558). [ออนไลน์]. บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการกำกับดูแลและ  
พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. [สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2558] จาก

<https://tagbth.files.wordpress.com/2013/04/e0b89be0b8a3e0b8b1e0b89ae0b89ae0b897e0b89ae0b8b2e0b897e0b882e0b8ade0b887e0b8aae0b8a0e0b8b2e0b8aae0b896e0b8b2e0b89ae0b8b1e0b899e0b8b8.pptx>.

พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานขายใน  
ประเทศ กรณีศึกษา บริษัท ตรีอรรณพบุรณ อุตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระวิฑูรย์ ฐานเมธี. (2554) การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะ  
สงฆ์ใน จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ พหุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐ  
ประศาสนศ

พระมหาเอกมร ฐิตป

สาราณียธรร

อุบลราชธา

มหาวิทยาลัย



งานตามหลัก

วัด

ศาสตร์

“พระราชบัญญัติมหา **มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** ที่ 121  
ตอนพิเศษ 2 **RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**

พวงเพชร สุรัตน์กุล. (2542). มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาวิช ทองโรจน์. (2558). [ออนไลน์]. สถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา.

[สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2558] จาก

<http://www2.dusit.ac.th/course1/standard/No-3.pdf>.

เกาส์ พุยเจริญ. (2551). การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลตำบลไชย  
ปราการ อําไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2545 - 2547 การค้นคว้าแบบอิสระ  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร, กรม. (2556). รายงานการประเมินตามบทบาทและหน้าที่  
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร ประจำปีการศึกษา 2555. กาแพงเพชร :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, กรม. (2557). สารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2557 : หจก.อภิชาติการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, กรม. (2557). รายงานผลการดำเนินงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม ประจำปี พ.ศ. 2557 : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. (2553). รายงานการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัยประจำปี 2553. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, กรม. (2554). รายงานการประเมินสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ประจำปี พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2544). การประเมินโครงการแนวคิดแนวปฏิรูปฯ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ๘
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2 ร : นานมีบุ๊ค
- \_\_\_\_\_ (2546). พจ พับลิเคชั่น.
- \_\_\_\_\_ (2554). พจ นานมีบุ๊คพับ
- \_\_\_\_\_ (2554). พจ **มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** (มหาชน).
- รวมพล บุตรดีวงศ์. (2554). **RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY** แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านข่ง อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ล้วน สายยศ, อังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2558). [ออนไลน์]. บทบาทของสภามหาวิทยาลัยในการบริหารทรัพยากรบุคคล. [สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2558] จาก <http://journal.pim.ac.th/uploads/content/2014/12/1984rdsj8uuonir80343i1ogu16.pdf>
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). [ออนไลน์]. อำนาจหน้าที่. [สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2559] จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/อำนาจหน้าที่>.
- \_\_\_\_\_ (2559). [ออนไลน์]. สภามหาวิทยาลัย. [สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2559] จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/สภามหาวิทยาลัย>.



- วิจารณ์ พานิช. (2553). บทบาทบทบาทของสภามหาวิทยาลัยในทศวรรษของ ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช. จดหมายข่าวธรรมมาภิบาลมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 16-18.
- \_\_\_\_\_. (2556). บทบาทหน้าที่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในบริบทใหม่ของอุดมศึกษา. เอกสารประกอบบรรยายในหลักสูตรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาสภามหาวิทยาลัย กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ [เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2556]
- \_\_\_\_\_. (2552). แนวทางการทำงานของสมาชิกสภามหาวิทยาลัยในสหราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ : สถาบันคลังสมองของชาติ.
- \_\_\_\_\_. (2558). เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- \_\_\_\_\_. (2555). ส่งความสุข สู่คุณภาพการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจิตร ศรีสอาน. (ม.ป.ป.). อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (254 พานิช. ไทยวัฒนา
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. ( กรุงเทพฯ : ค. เดร์.
- ศิริินภา รอดจิตร์. (25! ราชอาณาจักร
- ส่วนท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
- ศราวุธ สังกะเพศ. (2551). การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลสบเตี๊ยะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ และจิตติพงษ์ ธรรมานุสรณ์. (2522). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.
- สถาบันคลังสมองของชาติ. (2554). จดหมายข่าวธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สถาบันธรรมมาภิบาลมหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร. (2553). รายงานการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัยประจำปี 2553. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.





สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร. (2554). รายงานการประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัยประจำปี 2554. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรางค์ จันทน์เอม.(2529). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

สุภา สุกุลเงิน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หลังการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในทัศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรพล ศรีบุญทรง. (2553). “บทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยกับการปฏิรูปอุดมศึกษา,” จดหมายข่าวธรรมมาภิบาลมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 12-16.

สุรพล เศรษฐบุตร. (2559). [ออนไลน์]. รูปแบบของการประเมินผล. [สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2559] จาก [http://agecon-extens.aeri.cmu.ac.th/Course\\_online/Course\\_352441.htm](http://agecon-extens.aeri.cmu.ac.th/Course_online/Course_352441.htm).

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (

ยธรรมาธิราช.

สมมาศ ไชคชัยวัฒนาภ

นินงานของ

เทศบาลตำบล

บัณฑิต

สาขาวิชาสังคม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.(2

มพ์

จุฬาลงกรณ์มหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

\_\_\_\_\_. (2544). ความ

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สโมสร ศรีพันธ์บุตร. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอ พังโคน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มเรศ เนตาสีทธิ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรกานต์ ไชยยา. (2555). การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- Bott, Richard Adrian. (2007). *The role and function of chairs of university boards and councils*. Thesis (Ph.D.) Social Sciences and Law. UK : University of Leeds.
- Herbert Alexander Simon. (1977). *Models of Discovery : and other topics in the methods of science*. Dordrecht, Holland: Reidel.
- Ian O'Brian Austin. (2009). *Understanding Higher Education Governance Restructuring : The Case of the University of the West Indies*. Doctor of Philosophy In Educational Leadership and Policy Studies. Understanding Higher Education Governance Restructuring: The Case of the University of the West Indies.
- Issak, A.C. (1981). *Scope and Methods of Political Science : An Introduction to the Methodology of political Inquiry*. (3<sup>rd</sup> ed). Illinois : The Dorsey Press.
- Jonathan Wilson. (2008). *Doing Your Research*. London: Sage Publications.
- John Fielden. (2008). *Research Methods in Education*. London: Sage Publications. March, 2008.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. Archives of Psychology, 56, 5-55.
- Luthans Freeman. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Max Weber. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*, trans, by A.M. Henderson and Talcott Parsons (New York : The Free Press).
- Oskamp, S.(1977). *Attitude and Opinion*. Prentice-Hall Inc, New Jersey.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics : An Introductory Analysis*. (2 nd. Ed.). New York : Harper and Row.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง

การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยใครขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง ผู้วิจัย ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คำตอบของท่านและข้อมูลส่วนตัวของท่านทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 สภา

ทศ ประเภทสายงาน ประเภท

ตอนที่ 2 เป็นค

าวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามบทบาท

จำนวน 10 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นค

วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



:ck List) เกี่ยวกับ

ภามหาวิทยาลัย

มาณค่า 5 ระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

าเนิงงานของสภา

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. แบบสอบถามฉบับนี้ ขอความกรุณา ิยเจ้ท่านน การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่าน ใด ซึ่งข้อเสนอแนะที่ได้จะสร้างการรับรู้ ความเข้าใจระหว่างสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร และบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างทุกฝ่ายในการร่วมกันขับเคลื่อนและ พัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางวิษพร จำปาศรี

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  ที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
2. ประเภทสายงาน  (1) สายวิชาการ  (2) สายสนับสนุน
3. ประเภทบุคลากร  (1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
 (2) ลูกจ้างประจำ  
 (3) อื่นๆ
4. ระยะเวลาในการปฐ  0 ปี  
 20 ปี
5. ระดับการศึกษา  (1) ปริญญาตรี  
 (2) ปริญญาตรี  
 (3) ปริญญาโท  
 (4) ปริญญาเอก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 กรณียาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการดำเนินงานตามบทบาทสภามหาวิทยาลัยที่ตรงกับความเป็นจริงของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย  
 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจ  
 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วย  
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการประเมินการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย		ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
1.	ค่านิยม (Values)					
1.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
1.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
1.3	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
1.4	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
1.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
2.	ความเป็นเอกภาพ (Unity)					
2.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
2.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
2.3	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
2.4	กรรมการสภามหาวิทยาลัย					
2.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้คำแนะนำแก่ผู้บุคลากรตามหน้าที่รับผิดชอบ					
3.	การตัดสินใจ (Decisions)					
3.1	การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเห็นพ้องตรงกัน					
3.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิก					
3.3	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายก่อนการตัดสินใจ					
3.4	การตัดสินใจของกรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นอันหนึ่งอันเดียวไม่มีฝ่ายแพ้/ชนะ					
3.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมักเกิดความขัดแย้งในการตัดสินใจ					
4.	การมอบอำนาจ (Empowerment)					
4.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่อนุมัติแผนงานและเรื่องต่าง ๆ ที่ถูกเสนอ					
4.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัยใช้เวลาส่วนมากในการตรวจสอบกำกับการทำงานของผู้บริหาร					
4.3	กรรมการสภามหาวิทยาลัยส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร					
4.4	กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงบทบาทในการกำหนดกรอบนโยบาย					
4.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัยกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน					
5.	นโยบาย (Policy)					
5.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงภาวะผู้นำในการกำหนดนโยบายอย่างรอบคอบ					

รายการประเมินการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย		ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
5.2	นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
5.3	นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยตรงตามความต้องการของส่วนรวม					
5.4	นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องการกระจายอำนาจ					
5.5	นโยบายที่กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยเน้นการใช้ทรัพยากรกำลังคนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภารกิจของมหาวิทยาลัย					
6.	<b>วิสัยทัศน์ (Vision)</b>					
6.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
6.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เข้าใจง่าย					
6.3	กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย					
6.4	กรรมการสภามหาวิทยาลัยแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ที่กำหนด					
6.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต					
7.	<b>ข้อจำกัด (Limitation)</b>					
7.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัยทุกกลุ่มอย่างชัดเจน					
7.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัยทุกกลุ่มเพื่อป้องกันความเสียหาย					
7.3	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมีทรัพยากรต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม					
7.4	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมีกฎหมายต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม					
7.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจภายใต้กรอบที่ชัดเจนให้กับอธิการบดีในการใช้กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม					
8.	<b>กระบวนการ (Process)</b>					
8.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบรรทัดฐานของความประพฤติสำหรับบุคลากร					
8.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดกรอบการดำเนินงานต่าง ๆ					
8.3	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเกณฑ์แสดงผลสำเร็จของงาน					
8.4	การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องแม้ในนโยบายของสภามหาวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลง					
8.5	บรรทัดฐานของความประพฤติที่กำหนดโดยกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง					
9.	<b>บุคลากร (Personnel)</b>					
9.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัยสั่งการกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี					
9.2	กรรมการสภามหาวิทยาลัยประสานงานกับบุคลากรเพียงคนเดียว คือ อธิการบดี					
9.3	สภามหาวิทยาลัยมีการประเมินการทำงานของอธิการบดีทุกปี					
9.4	อธิการบดีได้รับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัย					
9.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัยให้อธิบายมติเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างนโยบายจากสภาไปยัง					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายการประเมินการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย		ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
	บุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย					
10.	ตัวชี้วัด (Metrics)					
10.1	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีอย่างเหมาะสม					
10.2	มีการระบุเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน					
10.3	เกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการทำงานของอธิการบดีที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดสามารถวัดความก้าวหน้าในการบริหารเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
10.4	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในการทำตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการทำงานของอธิการบดี					
10.5	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในการทำตัวชี้วัดระดับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะขอ



ารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางวิษพร จำปาศรี



คั



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์  
ด้วยค่าไอโอซี (IOC ; Index of Item Objective Congruence)

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

สมรรถนะ / ข้อที่	คะแนน ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน		ความหมาย
	1	2	3	รวม	เฉลี่ย	
1. ด้านค่านิยม (Values)						
1.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
						ุประสงค์
						ุประสงค์
						ุประสงค์
						ุประสงค์
2. ด้านความเป็นเอ						
						ุประสงค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม						
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY						
2.3	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
2.4	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
2.5	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
3. ด้านการตัดสินใจ (Decisions)						
3.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
3.2	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
3.3	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
3.4	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
3.5	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
4. ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)						
4.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
4.2	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์

สมรรถนะ / ข้อที่	คะแนน ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน		ความหมาย
	1	2	3	รวม	เฉลี่ย	
4.3	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
4.4	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
4.5	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
5. ด้านนโยบาย (Policy)						
5.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
5.2	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
5.3	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
5.4	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์

ดูประสงค์

6. ด้านวิสัยทัศน์ (V)



ดูประสงค์

ดูประสงค์

ดูประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ดูประสงค์

ดูประสงค์

7. ด้านข้อจำกัด (Limitation)

7.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
7.2	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
7.3	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
7.4	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
7.5	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์

8. ด้านกระบวนการ (Process)

8.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
8.2	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
8.3	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
8.4	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
8.5	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์

สมรรถนะฯ / ข้อที่	คะแนน ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน		ความหมาย
	1	2	3	รวม	เฉลี่ย	
9. ด้านบุคลากร (Personnel)						
9.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
9.2	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
9.3	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
9.4	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
9.5	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์
10. ด้านตัวชี้วัด (Metrics)						
10.1	+1	+1	+1	+3	1.00	ตรงตามวัตถุประสงค์

---

 ประสงค์

---

 ประสงค์

---

 ประสงค์

---

 ประสงค์


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ตารางภาคผนวกที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
values1	157.150	626.387	0.758	0.979
values2	157.000	626.308	0.777	0.979
values3	157.300	630.215	0.796	0.979
values4	157.200	626.779	0.750	0.979
values5	157.375	626.548	0.691	0.979
unity1				0.979
unity2				0.980
unity3				0.980
unity4				0.980
unity5				0.979
decis1				0.979
decis2	157.275	628.974	0.829	0.979
decis3	157.525	637.179	0.546	0.980
decis4	157.350	625.618	0.709	0.979
decis5	157.150	616.746	0.903	0.979
attorn1	157.075	626.687	0.664	0.979
attorn2	157.650	637.772	0.621	0.979
attorn3	157.450	626.715	0.822	0.979
attorn4	157.375	636.856	0.604	0.979
attorn5	157.550	629.792	0.615	0.980
policy1	157.075	626.533	0.759	0.979



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHARAKHAM UNIVERSITY

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
policy2	157.350	632.233	0.748	0.979
policy3	157.300	636.215	0.601	0.979
policy4	157.200	627.703	0.855	0.979
policy5	157.050	625.741	0.783	0.979
vision1	157.125	620.574	0.732	0.979
vision2	157.300	625.908	0.788	0.979
vision3				0.979
vision4				0.979
vision5				0.979
limit1				0.979
limit2				0.979
limit3				0.979
limit4	157.500	629.333	0.773	0.979
limit5	157.500	628.103	0.694	0.979
process1	157.450	629.331	0.745	0.979
process2	157.475	620.410	0.817	0.979
process3	157.625	623.779	0.811	0.979
process4	157.525	630.717	0.747	0.979
process5	157.275	630.051	0.794	0.979
person1	157.575	641.328	0.368	0.980
person2	157.725	642.358	0.408	0.980
person3	157.925	645.866	0.409	0.980



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHARAKHAM UNIVERSITY

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
person4	157.725	638.051	0.458	0.980
person5	157.750	641.987	0.361	0.980
indica1	157.500	620.872	0.886	0.979
indica2	157.500	627.487	0.710	0.979
indica3	157.375	621.010	0.831	0.979
indica4	157.500	620.256	0.801	0.979
indica5	157.450	620.256		0.979

Reliability Sta

Cronbach's Alpha	No
.980	



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ร.ร.บศ. ๖ ๐๐๖๔/๒๕๕๔

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท เมฆเมืองทอง

ด้วย นางวิซพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๓๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

จึงเรียน  
มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ร.ร.บค. ว ๐๐๖๔/๒๕๕๙

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.นิตยา บรรเทา

ด้วย นางวิษพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา



จึงเรียน

มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศ.รปค ว ๐๒๒๘/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สุขศรีงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวัชพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๓๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อ



จึงเรียน  
มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะที่คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รพศ ๐๒๓๐/๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณะคณาจารย์

ด้วย นางวิษุทธิ์ จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เข้าทตลงใช้  
ราชภัฏมหาสารคาม

จึงเรียน  
มา ณ โอกาสนี้



กณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รท.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ..... คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ด้วย นางวิซพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๒๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทพห  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เข้าทูลเกล้าฯ

ราชภัฏมหาสาร

จึงเรียน

มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....คณบดีคณะวิทยาการจัดการ.....

ด้วย นางวิซพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์

เข้าทดลองใช้

ราชภัฏมหาสารคาม

จึงเรียน

มา ณ โอกาสนี้



ณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณะบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ด้วย นางวิซพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๔๒๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เข้าทูลลงใช้เค

ราชภัฏมหาสาร

จังหวัด

มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕





ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ..... คณะนิติคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้วย นางวิษพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๙๒๒๒๐๙๐๑๑๓ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เข้าทดลองใช้เค

ราชภัฏมหาสาร

จึงเรียน

มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณะบดีคณะนิติศาสตร์

ด้วย นางวิษพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๓๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เข้าทูลงชื่อ  
ราชภัฏมหา  
จึงเร  
มา ณ โอกา



ณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ..... กณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ด้วย นางวิซพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอขอบเขตให้ใช้  
เจ้าทดลองใช้เค  
ราชภัฏมหาสาร

จึงเรียน  
มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ ร.ร.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๙๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์.....

ด้วย นางวิษุทธิ์ จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๒๒๐๕๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าทดลองใช้  
ราชภัฏมหาสา  
จึงเีย  
มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รท.รพท ๐๒๓๐/๒๕๕๙



คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย.....

ด้วย นางวิซพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทพ  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเสนอให้

เข้าทดลองใช้ใ  
ราชภัฏมหาสา  
จึงเรีย  
มา ณ โยกาล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี.....

ด้วย นางวิชัยพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิชาการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าทดลองใช้เครื่อง  
ราชภัฏมหาสารคาม

จึงเรียน  
มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ ร.ร.ปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน.....

ด้วย นางวิซพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย

เข้าทดลองใช้

ราชภัฏมหาสา

จึงเรียน

มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ..... ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

ด้วย นางวิขพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาสาขาการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าทดลองใช้ใน  
ราชภัฏมหาสา

จึงเรียน  
มา ณ โอกา



ณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๕๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๕๓-๗๒๓๕๕๕





ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....ผู้ล้นนายถาวรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม.....

ด้วย นางวิษพร จำปาตรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย

เข้าทดลองใช้  
ราชภัฏมหา

จึงเรียน  
มา ณ โอกา



ณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศ.ร.ปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้วย นางวิภาพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๕๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าทดลองใช้เค

ราชภัฏมหาสาร

จึงเรียน

มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รค.รปค ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะกรรมการและรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๙๔๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ..... ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ.....

ด้วย นางวิษพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๕๐๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะกรรมการและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าทดลองใช้เค  
ราชภัฏมหาสาร  
จึงเรียน  
มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการและรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๑๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....ผู้อำนวยการสำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ.....

ด้วย นางวิษุทธิ์ จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๕๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าทดลองใช้เค...

ราชภัฏมหาสาร

จึงเรียน

มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....ผู้ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ.....

ด้วย นางวิษพร จำปาศรี รหัสประจำตัว ๕๗๕๒๖๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสาร

จึงเรียน  
มา ณ โอกาสนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รท.รปศ ๐๒๓๐/๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.....

ด้วย นางวิซพร จำปาตรี รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๒๒๐๙๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาท  
สภามหาวิทยาลัย” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย

เข้าทดลองใช้  
ราชภัฏมหา

จึงเ  
มา ณ โอกา



คุณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางวัชพร จำปาศรี  
วันเกิด 23 กันยายน 2521  
ภูมิลำเนา มหาสารคาม  
ที่อยู่ปัจจุบัน 553/2 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ตำบลตลาด  
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ  
สถานที่ทำงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม  
จังหวัดมหาสารคาม 44000

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ภูมิวิทย์

พ.ศ. 2559

นศาสตร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY