

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
The Satisfaction of University Personnel with Practical Implementation
of the Policies of Rajabhat Maha Sarakham University Council

ขวัญชนก อารีเอื้อ¹, สมชาย วงศ์เกษม², จำเนียร พลหาญ³
Khanchanok Areeure¹, Somchai Wongkasem², Chumnian Pollaham³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.78 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 โดยนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F –test (One Way Analysis of Variance) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านพึงพอใจ ในระดับมาก ซึ่งด้านที่พึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.01) และด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ($\bar{X}$ = 4.01) ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน
3. ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัย สู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะในการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปปฏิบัติทั้ง 9 ด้าน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ, สภามหาวิทยาลัย

ABSTRACT

The purpose of the research is to investigate the level of satisfaction of university personnel with the practical implementation of the policies of the RMU Council, and to find some useful suggestions for the implementation of the policies. The samples were 285 personnel of Rajabhat Maha Sarakham University in 2014. The Krejcie and Morgan method was employed for calculating the sample size. The research instrument

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

was a questionnaire with a 34-.78 discrimination indices and a .96 reliability index. The statistics used were mean, standard deviation, percentage, the t-test (Independent Samples) and the F-test (One Way Analysis of Variance). The descriptive analysis was used for the study.

The results were as follows:

1. The average level of the satisfaction of university personnel with the practical implementation of the policies of the RMU Council was at a high level (3.93). The three high rated items of the policy implementation were the university development plan ($\bar{X}$ = 4.09), management of the general affairs ($\bar{X}$ = 4.01), and producing qualified graduates and teaching profession development ($\bar{X}$ = 4.01).
2. The findings showed that the overall opinion of the university personnel toward the implementation of the policies of the RMU Council regarding different genders, work statuses, work experiences and educational backgrounds was not significantly different.
3. In conclusion, the university personnel propose nine areas under the policies of the university council.

Keywords : Satisfaction, Policy Implementation, University Council

บทนำ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ว่าด้วยเรื่อง การปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยไว้ในมาตรา 18 ที่ว่าด้วยเรื่องอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ที่กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีบทบาทที่สำคัญของสภามหาวิทยาลัย คือ การกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและ ทิศทางของมหาวิทยาลัย ดังที่ ภาวิข ทองโรจน์ (2555 : 3-5) กล่าวว่า สภามหาวิทยาลัยเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ฝ่ายบริหารนำนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน เริ่มตั้งแต่การกำหนดทิศทาง กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ วางเป้าหมาย และกำกับดูแลการดำเนินการของคณะบริหารให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ขององค์กรและให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายบริหารให้บรรลุเป้าหมายที่ตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ สภามหาวิทยาลัยจึงทำหน้าที่เป็นตัวแทนสังคมที่กำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่สังคมได้มอบหมาย เป็นเสมือนรอยต่อหรือจุดเชื่อมระหว่างมหาวิทยาลัยกับสังคมภายนอกที่จะสะท้อนความต้องการจากสังคมภายนอกเข้ามาสู่มหาวิทยาลัย และดูแลให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น สภามหาวิทยาลัย จึงเป็นองค์กรสูงสุดในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างถูกต้อง รวมทั้งสนับสนุน การดำเนินงานของฝ่ายบริหาร

ให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจและหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากที่สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ทำให้สภามหาวิทยาลัยต้องตระหนัก ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ดังที่ สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 1) ได้สรุปคำกล่าวของ ศาสตราจารย์ น.พ.วิจารณ์ พานิช ในการสัมมนาเรื่อง สภามหาวิทยาลัยกับบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ไว้ว่า ความสำคัญของสภามหาวิทยาลัยที่เป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่กำกับดูแล การดำเนินการของมหาวิทยาลัยให้เป็นอย่างถูกต้อง รวมทั้งตระหนักถึงการทำหน้าที่สภามหาวิทยาลัยมีตามที่สังคมและประเทศชาติมุ่งหวังโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ ที่ดีเป็นสำคัญ ซึ่งบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของสภามหาวิทยาลัย คือ การกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของ ฝ่ายบริหารให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนด เพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศโดยรวม

ดังนั้น สภามหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดนโยบายเป้าหมายและทิศทางของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารงานของสภามหาวิทยาลัยที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ

กำกับติดตามหลายประการ ดังที่ สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 6) กล่าวว่า การที่สภามหาวิทยาลัยก้าวทำงานฝ่ายบริหาร สภามหาวิทยาลัยไม่ทำหน้าที่กำกับดูแลสภามหาวิทยาลัย ถูกฝ่ายบริหารกำกับ ดังนั้น สภามหาวิทยาลัยต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนตามกรอบและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยนั้นๆ และสภามหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยกำกับต้องทำงานแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐ อันเนื่องมาจากกรอบและแนวปฏิบัติ ให้ความเป็นอิสระมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ เปรื่อง กิจรัตน์ภร (2554 : 2) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันสภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่กำกับดูแล (Governing Board) มีกฎหมายให้สภามีอำนาจและบทบาทมากขึ้นทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแลการบริหารจัดการ การออกข้อบังคับ ตลอดจนการสรรหาผู้บริหารโดยเฉพาะอธิการบดี

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงมีแนวคิดในการแก้ปัญหาดังที่ สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 11) กล่าวว่า ควร ได้มีการศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิภาพการทำงานระหว่างฝ่ายกำกับและฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถนำมาเป็นกรอบในการดำเนินงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และทำให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้สูงสุด อีกทั้งเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการสร้างเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย การคัดเลือก ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพที่จะไม่ทำให้เกิดปัญหาความเสมอภาค การดำเนินงานเพื่อรักษาบุคลากรในปี พ.ศ.2558 และการสร้างทัศนคติของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งได้ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการนำความรู้สู่สังคมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ดังนั้น สภามหาวิทยาลัย จึงได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางและให้ความเห็นชอบทิศทางและนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ ทั้งด้านการกำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยและงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้ การดำเนินงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

เมื่อวันที่ 21-22 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ณ ห้องประชุม เคียงฟ้า ชั้น 2 โรงแรมอิมพีเรียลภูเก็ต อีลิส รีสอร์ท อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สภามหาวิทยาลัย จึงได้ประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อร่วมกำหนดนโยบายสภามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 11

พ.ศ. 2555-2559 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยให้มุ่งสู่ทิศทางที่วางไว้ โดยกำหนดนโยบายสภามหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจนทั้ง 9 ประการ ดังนี้ (สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2555 : 4) 1. ส่งเสริม สนับสนุน สืบสาน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 2. สนับสนุนและกำกับการบริหารจัดการกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยในอำนาจและหน้าที่มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 3. ส่งเสริม สนับสนุน การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศและนานาชาติ 4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยตามพันธกิจทุกด้าน เพื่อให้บรรลุผล ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 5. ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว 6. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น 7. ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ 8. ส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร รวมทั้งระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 9. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสาขาวิชาชีพรับรอง หากมีความพร้อมและความจำเป็น จะจัดตั้งคณะวิชาอื่นให้รวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน

การกำหนดนโยบายในการดำเนินการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดังกล่าว ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ตระหนักและนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารและให้ทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติ แต่การประเมินคุณภาพของการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย ก็เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ ดังที่ คมพล สุวรรณภู (2553 : 4) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดตัวชี้วัด “ระดับคุณภาพของการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย และการถ่ายทอดเป้าหมายจากสภามหาวิทยาลัยสู่สถาบันอุดมศึกษา” เป็นตัวชี้วัดที่ 1 และ 2 ในคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีการลงนามร่วมกันระหว่างผู้แทนของ ก.พ.ร. กับผู้แทนของมหาวิทยาลัยและผู้แทนจากสภามหาวิทยาลัย โดย ก.พ.ร. จะมุ่งเน้นการประเมินคุณภาพของการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่ และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย

ดังนั้น การนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยไปสู่การ

ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้สามารถสนองตอบนโยบายได้เป็นอย่างดี นั่นคือ การให้บุคลากรทุกคน ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการนำนโยบายที่กำหนดไปปฏิบัติได้จริง จึงจะทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นสำเร็จได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ แต่การที่นโยบายของสภามหาวิทยาลัยจะมีการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงหรือไม่นั้น ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายบริหาร อันเป็นประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายการดำเนินการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทั้ง 9 ประการ ประกอบกับ เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด “ระดับคุณภาพของการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา ตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย และการถ่ายทอดเป้าหมายจากสภามหาวิทยาลัยสู่สถาบันอุดมศึกษา” ประกอบกับ เพื่อให้ฝ่ายบริหาร มีข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข และ ใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัยตามความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัย สู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่ การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยภาพรวมในระดับมาก
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานภาพบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 จำนวนทั้งสิ้น 1,060 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 661 คน และ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 399 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากร ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ได้จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 178 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 107 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ สถานภาพ บุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. เนื้อหาการวิจัย

จากนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทั้ง 9 ประการ ผู้วิจัยจึงนำเนื้อหามาประยุกต์เป็นเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยเป็นจำนวน 9 ด้าน (สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2555 : 4) ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
2. ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป
3. ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล
4. ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
5. ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว
6. ด้านการวิจัย
7. ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู
8. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพอาจารย์และบุคลากร
9. ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสาขาวิชาซีพรับรอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 จำนวนทั้งสิ้น 1,060 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 661 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 399 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรตามตารางของ Krejcie and Morgan. (1970 : 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 178 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 107 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิด (Opened - ended) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (1964) จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ จากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) เพื่อให้การสร้างแบบสอบถามสมบูรณ์ครอบคลุมการศึกษา

3.2 ออกแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิด (Opened - ended) แบ่งออกเป็น 3 ตอน นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเป็นปรนัย แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของแบบสอบถาม ตลอดจนตรวจ

สอบ ความสมบูรณ์ความถูกต้องของภาษา

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มอื่น ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหา Corrected-Item Total Correlation ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.78 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cranach. (1951 : 297 - 334) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงส่งถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2557 ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 178 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 107 คน รวมจำนวน 285 คน จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถามหลังจากที่ได้ข้อมูลมา แล้วนำมาดำเนินการกรอกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ บุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษามาแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (P)

5.2 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยใช้การทดสอบ t-test (Independent Samples) ส่วนตัวแปร เพศ สถานภาพบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F -test (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe's

5.4 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการนำข้อเสนอแนะในตอนท้ายแบบสอบถามแต่ละด้านมาจัดเรียงลำดับตามความถี่

และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่อใช้ในการอภิปรายผลการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) (f) (ไพศาล วรคำ. 2555 : 315)

6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) (P) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 122-123)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 123-124)

6.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 126-127)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

6.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

6.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยการทำการทดสอบ t-test (Dependent Samples) (Ferguson. 1981 : 180)

6.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cranach (1984 : 178)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

6.3.1 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ t-test (Independent Samples) (อ้างถึงใน Ferguson. 1981 : 178)

6.3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe's (อ้างถึงใน Ferguson. 1981 : 308)

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะการให้สัมภาษณ์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 45) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม โดยการเลือกจากบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 5 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4 คน รวมจำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (ไพศาล วรคำ. 2555 : 212 – 213) โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจาก การวิจัยระยะที่ 1 มาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การสร้างเครื่องมือ

นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 9 ด้าน ตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพ เชิงเนื้อหา ประเด็นคำถามให้มีความครอบคลุมแล้วทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่งถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เริ่มจากการแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ และทำการนัดหมาย เมื่อถึงกำหนดนัดหมาย ผู้วิจัยขออนุญาตให้สัมภาษณ์ในการจัดบันทึกและบันทึกเสียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด โดยนำประเด็นที่สำคัญทั้งหมดมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วสังเคราะห์เป็นความเรียงสรุปต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งด้าน ที่พึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.01) และด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ($\bar{X}$ = 4.01) ตามลำดับ ส่วนด้าน ที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด 3 ด้าน คือ ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว ($\bar{X}$ = 3.80) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 3.84) และด้านการวิจัย ($\bar{X}$ = 3.88) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจ ต่อการนำนโยบายไปสภา

มหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากร ต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะในการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปปฏิบัติ ทั้ง 9 ด้าน

อภิปรายผล

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์ ให้เกิดขึ้น ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถจัดการและประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย จึงส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2544 : 24) ที่ระบุว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องของการปฏิบัติและการตอบสนอง (Action and Response) ดังนั้น เงื่อนไขสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยภาพรวม ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมายนโยบาย ทรัพยากร การควบคุมและระเบียบ การปฏิบัติการติดต่อสื่อสาร การประสานผลประโยชน์ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ลักษณะเฉพาะภายในแต่ละหน่วยงาน กลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ และบุคคลระดับปฏิบัติไม่สำเร็จเป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจจะปฏิบัติตามนโยบายทุกวิถีทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมพล สุวรรณภู (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวัง ความพึงพอใจ และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผล ต่อความคาดหวังของคณาจารย์ต่อบทบาทสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยอาศัยการวิจัยเชิงสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 206 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยอาศัยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ว่าด้วย ความแตกต่าง t-test และ F-test ตามลักษณะตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า

คณาจารย์มีความคาดหวังต่อบทบาทของกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86)

2. เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.01) และด้านการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ($\bar{X}$ = 4.01) แสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คำนึงถึงความสำคัญของการพัฒนาวิทยาลัย ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ซึ่งทั้งแผน การบริหาร และการผลิตบัณฑิตคือหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา เมื่อฝ่ายบริหารสามารถขับเคลื่อนนโยบายทั้งสามด้านนี้ไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยพึงพอใจสูงสุดจึงนำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ วีรเดช จันทร์ศร (2554 : ม.ป.บ.) ได้กล่าวว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักสามประการด้วยกัน ได้แก่ กระบวนการในการสื่อสารข้อความ สมรรถนะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และความร่วมมือสนับสนุนของ ผู้ปฏิบัติ ปัจจัยหลักทั้ง 3 ประการเหล่านี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและยังประกอบด้วยปัจจัยย่อย ๆ หลายข้อ ได้แก่ ประการแรกในด้านการสื่อสารข้อความ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับความเข้าใจของผูปฏิบัติว่าตนเองควรจะทำอย่างไรบ้าง ความเข้าใจดังกล่าว จะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจดีขึ้น ประการที่สองในด้านปัญหาทางสมรรถนะความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยปฏิบัติว่าจะทำงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังได้เพียงใด และประการสุดท้ายในด้านของตัวผู้ปฏิบัติขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติเอง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายไปสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่สามารถนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปปฏิบัติได้จริง จึงส่งผลให้การวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามนั้น พบว่า บุคลากรทุกคนให้แนวคิดและข้อเสนอแนะในทุกด้าน ทั้งด้าน

วัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหาร ด้านจัดการกิจการทั่วไป ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำมาตรฐานสากล ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว ด้านการวิจัย ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ด้านการส่งเสริม การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร และด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสาขาวิชาที่พร้อม หรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน ซึ่งการร่วมกันให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตัวเองเปรียบเสมือนการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพัฒนาอันถือเป็นความสำเร็จขององค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2545 : 101-118) ที่กล่าวว่า ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญในปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทศนคติที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะเข้าใจ เห็นด้วยและมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกดีของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะสำเร็จหรือล้มเหลว เนื่องจาก เป้าหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ที่การมุ่งทำให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จ การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว โดยพิจารณาจากข้อมูล 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นระดับความร่วมมือที่ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติมีต่อผู้ออกคำสั่งหรือผู้กำหนดนโยบาย ถ้าระดับของความร่วมมือมีสูงระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันถ้าระดับของความร่วมมือมีต่ำก็ย่อมหมายความว่า ระดับของความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีอยู่สูง ประการที่สองเป็นการบรรลุผลการปฏิบัติตามนโยบาย ตามภาระหน้าที่ขององค์กรที่รับผิดชอบด้วยความราบรื่นและปราศจากปัญหา ถ้าหากการปฏิบัติตาม นโยบายใดเต็มไปด้วยความขัดแย้งหรือมีอุปสรรคข้อขัดข้องเกิดขึ้นมากเท่าใด ระดับของความล้มเหลวก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น และประการสุดท้าย เป็นการนำนโยบายนั้นก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลกระทบตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หากนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็กล่าวได้ว่าเป็น ความสำเร็จประการหนึ่ง และในทางตรงกันข้าม เมื่อนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติแล้วผลที่ได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ก็กล่าวได้ว่า เป็นความล้มเหลวนั่นเอง

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งด้านที่ พึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ด้านการบริหาร

จัดการกิจการทั่วไป ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่บุคลากรพึงพอใจต่ำสุด 3 ด้าน คือ ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.84$) และด้านการวิจัย ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมและในแต่ละด้านโดยใช้การทดสอบ t-test (Independent Samples) จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพบุคลากร ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา พบว่า

2.1 บุคลากรเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายไปสภามหาวิทยาลัย สู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายไปสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี การปฏิบัติงาน 5-10 ปี และการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความพึงพอใจต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่ การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 5 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4 คน รวมจำนวน 9 คนมีข้อเสนอแนะในการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายทางด้านวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน โดยกำหนดนโยบาย อย่างเป็นแบบแผนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างความสามัคคีของบุคลากรและหน่วยงาน ให้นำนโยบายไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปปฏิบัติเป็นทางเดียวกัน และเป็นไปตามธรรมาภิบาล

3.2 ด้านการบริหารจัดการกิจการทั่วไป

บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยกำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยวางระบบงานและกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน มีการควบคุมการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ โดยเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3.3 ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยกำกับขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากลในกลุ่มประชาคมอาเซียน โดยส่งเสริม สนับสนุนแนวทางให้มีการไปศึกษาต่อต่างประเทศ เปิดหลักสูตรสากลในระดับนานาชาติ ทั้งยังสร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพันธกิจ

3.4 ด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัย บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยโดยวิธีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงจากหน่วยงานระดับล่างก่อน จากนั้นก็สำรวจความต้องการขึ้นไปสู่ระดับบน เพื่อเป็นการดำเนินการไปสู่ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ และต้องมีการติดตามประเมินผลด้วย นอกจากนี้ ในการจัดแผนพัฒนามหาวิทยาลัยควรเน้นพันธกิจ 2 ด้าน คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การเรียนการสอนและส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย

3.5 ด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการให้บุคลากรและหน่วยงานมีการสร้างสร้างจิตสำนึกที่ดี ในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว โดยการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายและแนวทางที่สามารถนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติได้ ตลอดจนควรกำกับดูแลและติดตามในแต่ละโครงการของมหาวิทยาลัย สีเขียวว่า ตอบสนองในการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวได้จริงหรือไม่

3.6 ด้านการวิจัย บุคลากรต้องการให้ สภามหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ที่เอื้อต่อ การทำวิจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพิ่มทุนสนับสนุนการทำวิจัย มากขึ้น เพื่อให้คณาจารย์พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำงานวิจัย ให้เพิ่มมากขึ้นโดยการเน้นพัฒนาสายงานของตนเอง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป

3.7 ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครู บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพทั้งทางวิชาชีพและวิชาการ โดยการส่งเสริมงานวิชาการเพื่อเพิ่มวิทยฐานะครู หรือให้มีการ

พัฒนาการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของบัณฑิตด้วย

3.8 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือกำหนดให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีพัฒนาการทางด้านสายงาน ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทุกกลุ่มหรือยกระดับสายงานของตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นโดยเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดหรือหลักเกณฑ์ให้การรับรอง

3.9 ด้านการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ระดับคณะวิชาที่มีสภาวิชาชีพรับรองหรือรวมเป็นคณะที่มีลักษณะของศาสตร์เดียวกัน บุคลากรต้องการให้สภามหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานในระดับคณะ สาขาวิชาที่สภาวิชาชีพรองรับ กำกับดูแลให้มีระบบการควบคุมดูแลหน่วยงานใหม่ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ และพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานใหม่ให้ได้มาตรฐานที่กำหนดและเน้นตัวผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญและเร่งพัฒนา ตลอดจนสร้างการรับรู้ในการกำหนดนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้ชัดเจน โดยเฉพาะในด้านมหาวิทยาลัย สีเขียว ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการวิจัย

1.2 ผลการวิจัย พบว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกหน่วยงาน ควรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรในระดับคณะ ศูนย์ สำนัก ต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

คมพล สุวรรณภูมิ. (2553) บทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553. จันทบุรี : โครงการวิจัย จากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปีงบประมาณ

- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2554) **นโยบายกับการบริหารราชการ นโยบายของรัฐ : อะไร ทำไมและอย่างไร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, บุญชม ศรีสะอาด. (2554) **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2554.
- เปื้อง กิจรัตน์ภร.(2554) **การปฏิรูปการศึกษารอบสอง การผลิตและพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ม.ป.ท. : ม.ป.พ. ,
- ไพศาล วรคำ.(2555) **การวิจัยทางการศึกษา Education research.** พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์,
- ภาวิช ทองโรจน์. (2555) **สภามหาวิทยาลัยกับบรรษัทภิบาล.** กรุงเทพฯ : สมาคมสภามหาวิทยาลัย (ประเทศไทย),
- วรเดช จันทรศร.(2554) **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค,
- ศุภชัย ยาวะประภา.(2545) **นโยบายสาธารณะ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สถาบันคลังสมองของชาติ. (2554) **สรุปการสัมมนา เรื่อง สภามหาวิทยาลัยกับบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย. วันที่ 17 ตุลาคม 2554 ณ ห้องแซฟไฟร์ ชั้น 2 โรงแรมเซนจูรี่ปาร์ค ถนนราชปรารภ กรุงเทพมหานคร,**
- สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2555) **นโยบายสภามหาวิทยาลัย. นโยบายสภามหาวิทยาลัยและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,**
- Krejcie, R. (1970) V and D. W,Morgan. Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement,** 30(3), pp. 607-610,