



ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
**University Personnel's Expectation and Perception toward Desired Characteristics
of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Council**

ธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์
Tidarat Sithammasak

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2561**

ชื่อสารนิพนธ์ ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่
พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้เขียน นางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

(ดร.ฤชดา เทพยากุล)

(ดร.ฤชดา เทพยากุล)

(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

(ดร.อิศรภรณ์ รินไธสง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่
พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้เขียน นางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2) เปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และ 3) เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นตามด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายทาง

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมีระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ต่ำกว่าระดับการรับรู้จริง โดยระดับความคาดหวัง ($\bar{X}=4.21, S.D.0.67$) และระดับการรับรู้จริง ($\bar{X}=4.24, S.D.0.63$) 3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มีกลุ่มประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มีกลุ่มประเภทบุคลากร และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Thesis Title University Personnel's Expectation and Perception towards Desired Characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Council
By Tidarat Sithammasak
Degree Master of Public Administration (M.P.A)
Academic Year 2018

ABSTRACT

The objectives of this research are; 1) study the university personnel's expectation and perception toward desired characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University council 2) compare the university personnel's expectation and perception toward desired characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University council 3) compare the personal characteristics affecting the expectation and perception towards desired characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University council. The data were analyzed by quantitative research. The sample is 210 administrators, lecturers, and supporting staff of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University by selecting through Stratified Random Sampling, and then a Simple Random Sampling, and using a questionnaire as a tool for collecting data. Statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, average score, standard deviation, and One way ANOVA (F-test).

The results showed that in regard to the level of the expectations and the perceptions of the desired characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Council in overall, they were both rated, as a whole, at the 'high' level with the levels of the expectations lower than that of the perception, expectations ($\bar{x}= 4.21$, S.D 0.67), and perceptions ($\bar{x}= 4.24$, S.D 0.63). In addition, personnel with difference in education, age, duration of working, and work status affect differ significantly on the desired characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Council with the statistically significant at level .05 Personnel's perceptions toward desired characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Council were found that personnel with difference in type, and work status affect differ on the desired characteristics of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Council with the statistically significant at level .05

กิตติกรรมประกาศ

งานสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่งจาก ดร.ฤชชดา เทพยากุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ และด้วยความกรุณาอย่างสูงจากท่าน ดร.อิศรวิญญู รินไชย และรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรากฏนามในงานสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือ แนะนำในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

คุณค่าและความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาแด่พระคุณบุพการี บุรพอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ ความเมตตา อันเป็นพื้นฐานให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
สมมติฐาน	4
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของงานวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ทฤษฎีความคาดหวัง	16
ทฤษฎีการรับรู้	23
สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	29
ความคาดหวังของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช	34
งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคลากร	53
กรอบแนวคิดการวิจัย	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	57
แบบแผนการวิจัย	59
เครื่องมือในการวิจัย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้	65
บทที่ 4 ผลการวิจัย	67
การนำเสนอผลการวิจัย	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
สรุปผลการวิจัย	111
อภิปรายผล	115
ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก	128
ภาคผนวก ข	171
ประวัติผู้เขียน	182

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความสัมพันธ์ของความคาดหวังที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	22
2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์	34
3 สถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคาดหวัง	55
4 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	58
5 ระดับความคาดหวังของบุคลากรต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย	61
6 ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย	62
7 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามระดับความคาดหวังของบุคลากรต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	63
8 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามระดับการรับรู้จริงของบุคลากรต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	64
9 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	68
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช ด้านบทบาทหน้าที่	71
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม จริยธรรม	75
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	78
13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	79
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	81

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	82
16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม	83
17 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	84
18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มประเภทบุคลากร	86
19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	88
20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา	89
21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ	90
22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	92
23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	94
24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	96
25 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มประเภทบุคลากร	98

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	100
27 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา	101
28 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ	102
29 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	104
30 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	105
31 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	107
32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน กับระดับ ความคาดหวังและ การรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช	108

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้	27
2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	31

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ได้แบ่งการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา รวมทั้งการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้จัดใน มหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มหาวิทยาลัยจึงเป็นองค์กรที่มีความสำคัญเพราะเป็นผู้จัดการศึกษาโดยตรงตามพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาขั้นสูงสุดมีภารกิจที่สำคัญคือ การผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของสังคม การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้สู่สังคม การบริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยไปสู่ชุมชน สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อดำรงเอกลักษณ์ความเป็นไทย มหาวิทยาลัยจึงเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้านทั้งในด้านวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อออกไปเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติในมิติต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายระดับ ทั้งระดับบุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ปกครอง นักศึกษา ระดับหน่วยงาน ได้แก่ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคธุรกิจ และองค์กรภาคอุตสาหกรรม รวมถึงองค์กรในระดับสังคมและประเทศ จากภารกิจที่หลากหลายดังกล่าวส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงานที่ความซับซ้อนเป็นอย่างมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เดิมเป็นสถาบันการศึกษาที่ฝึกอาชีพครู โดยมีพัฒนาการจากโรงเรียนฝึกหัดครู ดังนี้ เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2500 ได้ประกาศจัดตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราช” เนื่องจากได้ยุบโรงเรียนฝึกหัดครูตรัง แล้วย้ายครู อาจารย์และทรัพย์สินมายังโรงเรียนฝึกหัดครูแห่งใหม่นี้ และได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) หลังจากเปิดสอนมาได้ 12 ปี กระทรวงศึกษาธิการจึงยกฐานะเป็น “วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช” เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 เพื่อเปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. ชั้นสูง) บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 และในช่วง พ.ศ. 2530 -

2535 สถานการณ์การผลิตครูต้นตลาด วิทยาลัยครูทั่วประเทศต้องปรับตัวด้วยการเปลี่ยนชื่อ จึงได้ขอพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็น “สถาบันราชภัฏ” ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 มีหน้าที่ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ขยายขอบเขตของภารกิจ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนจะก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย จนกระทั่งวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547” โดยให้สถาบันเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในชื่อ “มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2557)

ทิศทางและบทบาทของมหาวิทยาลัยนั้นขึ้นอยู่กับองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย นั่นคือ สภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะอีกหลายประการ ที่สำคัญคือ อำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การประกันคุณภาพการศึกษา และการติดตามผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การอนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย การเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ ตลอดจนการแต่งตั้งถอดถอนผู้บริหารของมหาวิทยาลัย อีกทั้งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ๆ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นคณะบุคคลคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ถือเป็นองค์กรหลักของสถาบันอุดมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางระเบียบข้อบังคับ การพิจารณาจัดตั้งยุบเลิกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร การอนุมัติปริญญา การแต่งตั้งถอดถอนอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้บริหารและภารกิจอื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบกำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติถึงแม้ว่าจะมีข้อกำหนดและโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ระบุถึงความสำคัญของสภามหาวิทยาลัยไว้ชัดเจน กลับพบว่ากรรมการสภามหาวิทยาลัยมักได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นเกียรติแก่มหาวิทยาลัยหรือแก่ตนเองมากกว่าที่จะเข้ามาบริหารงาน จนทำให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยบางคนเกิดความรู้สึกอึดอัด

มหาวิทยาลัยเป็นเพียงสภาเถรติศ เช่น การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิไปเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย พร้อมกันของหลาย ๆ มหาวิทยาลัย หรือนิยมเชิญผู้ที่มีอำนาจมีไปนั่งอยู่ในสภามหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มาจากบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ และพร้อมที่จะทำหน้าที่ด้วยความสมัครใจ และไม่มีค่าตอบแทน มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจึงให้ความสำคัญกับสภามหาวิทยาลัย จึงกำหนดวิธีการได้มาซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสรรหาอย่างกว้างขวางและมีการคัดเลือกด้วยความพิถีพิถัน เพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะมาสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัย จากการประชุมเรื่องบทบาทสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัยนั้น วิจิตร ศรีสอ้าน (2550) ได้สะท้อนภาพรวมของสภามหาวิทยาลัยว่าสภามหาวิทยาลัยจะต้องมีภาวะผู้นำ ในการนำพามหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปได้อย่างราบรื่น และสำหรับบทบาทของสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัย ตามนโยบายสำคัญ ด้านการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน กำหนดว่า จะต้องเร่งรัดพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างคน สร้างความรู้ สร้างนวัตกรรม สร้างเทคโนโลยี เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถใช้ความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยสร้างสังคมไทยให้พึ่งตัวเองได้ พัฒนาได้ และสามารถแข่งขันได้ โดยในปีการศึกษา 2559 กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช มีผลการประเมินการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก คะแนน 4.00

ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จึงดำเนินการวิจัยเรื่อง "ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช" โดยถือว่างานวิจัยนี้จะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหลัก ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และผลผลิตที่มีคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3. สมมติฐาน

3.1 ความคาดหวังและระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

3.2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

3.3 กลุ่มประเภทบุคลากรต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

3.4 เพศต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

3.5 ระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

3.6 อายุต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

3.7 ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

3.8 หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

3.9 สถานภาพการทำงานต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

4. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

4.1 ได้ทราบถึงความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.2 ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.3 ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.4 กรรมการสภามหาวิทยาลัยใช้ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรของการศึกษาความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

5.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) กลุ่มประเภทบุคลากร
- 2) เพศ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) อายุ
- 5) ประสบการณ์ทำงาน
- 6) หน่วยงานที่สังกัด
- 7) สถานภาพการทำงาน

ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

- 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
- 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านภาวะผู้นำ
- 5) ด้านความรู้ความสามารถ
- 6) ด้านบุคลิกภาพ

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

1) ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ

2) สถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชประกอบด้วย กลุ่มประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และสถานภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

5.3 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 619 คน (สำนักงานนิติการและการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2560)

ประชากร

- | | |
|------------------------------|--------------|
| 1) ผู้บริหาร | จำนวน 69 คน |
| 2) บุคลากรสายวิชาการ | จำนวน 220 คน |
| 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | จำนวน 330 คน |

กลุ่มตัวอย่าง

- | | |
|------------------------------|--------------|
| 1) ผู้บริหาร | จำนวน 21 คน |
| 2) บุคลากรสายวิชาการ | จำนวน 84 คน |
| 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | จำนวน 138 คน |

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรทุกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2560 (เดือนกุมภาพันธ์ถึง มีนาคม 2561)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาวิชา หรือหลายกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

6.2 สถาบันวิทยาลัย หมายถึง องค์กรหรือสถานที่ประชุมของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายวิชา หรือหลายกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัย และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

6.3 กรรมการสภามหาวิทยาลัย คือ องค์คณะสูงสุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับติดตามการดำเนินงานของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้

6.4 ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและตอบสนองความต้องการที่เฉพาะเจาะจงโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ

6.5 การรับรู้ หมายถึง กระบวนการตีความหมายจากข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งการรับรู้จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความคิด ความรู้ การสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ และประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งการรับรู้ในงานวิจัยนี้เป็นการรับรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ

6.6 บทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่แสดงออกตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ โดยบทบาทที่แสดงออกนั้นถูกกำหนดโดยความคาดหวังของสังคมทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวม ประกอบด้วยพฤติกรรม 17 ข้อ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(2) ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้

(3) กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(4) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตร

(5) พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว

(6) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ

(7) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(8) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(10) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

(11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(12) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดการรายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

(13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้

(16) ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการร่วมกันกับสถาบันอื่น

(17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ

6.7 คุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอาศัยหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ประกอบด้วย

(1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

(2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

(4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ การแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ รวมทั้งการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ทุนให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

(5) หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย ได้อย่างเสรี ประชาชนสามารถรับรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

(6) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(7) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

(8) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

(9) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น ๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง

ความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

(10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

6.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทั้งภายในและภายนอก และทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความรักใคร่ ศรัทธา ช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

- (1) มีความยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
- (2) มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกระดับ
- (3) มีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับบุคลากรทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น
- (4) รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- (5) เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร
- (6) ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เสมอ

- (7) สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน

6.9 ภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ มีความตั้งใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

- (1) มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
- (2) กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี
- (3) มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
- (4) มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ แต่ไม่ล้ำเส้นการบริหาร

- (5) โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น
- (6) สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี
- (7) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว

6.10 ความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง ทักษะ ความเป็นเลิศทางปัญญาและสมรรถนะจริง ๆ ของบุคคลที่ปรากฏให้เห็นและมีความจำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ประกอบด้วย

- (1) มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย
- (2) มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นมหาวิทยาลัยออกมา
- (3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (4) มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ
- (5) มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นภาพกว้างในเชิงการบริหาร
- (6) คุณแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล
- (7) ความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

6.11 บุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล รูปร่าง ท่าทางความรู้ ไหวพริบ ปฏิภาณ ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึนึกคิด ความเฉลียวฉลาดและพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาอยู่พอสมควร ประกอบด้วย

- (1) มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ
- (2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- (3) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- (4) อากัปกริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ
- (5) มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น
- (6) มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด หลักการ งานวิจัย และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย เรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยมีหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวัง
 - 1.1 ความหมายของความคาดหวัง
 - 1.2 ความสำคัญของความคาดหวัง
 - 1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
2. ทฤษฎีการรับรู้
 - 2.1 ความหมายของการรับรู้
 - 2.2 ความสำคัญของการรับรู้
 - 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
 - 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้
 - 2.5 กระบวนการรับรู้
3. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 3.1 ความหมายของสภามหาวิทยาลัย
 - 3.2 โครงสร้างการบริหารงานของสภามหาวิทยาลัย
 - 3.3 องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัย
4. ความคาดหวังของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 4.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
 - 4.1.1 ความหมายของบทบาทหน้าที่
 - 4.1.2 ความสำคัญของบทบาทหน้าที่
 - 4.1.3 บทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

- 4.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - 4.2.1 ความหมายของธรรมาภิบาล
 - 4.2.2 แนวคิดการสร้างธรรมาภิบาลและธรรมาภิบาลในประเทศไทย
 - 4.2.3 ธรรมาภิบาลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.3.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.3.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 4.4 ด้านภาวะผู้นำ
 - 4.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 4.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 4.4.3 ภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 4.5 ด้านความรู้ความสามารถ
 - 4.5.1 ความหมายของความรู้ความสามารถ
 - 4.5.2 ความสำคัญของความรู้ความสามารถ
 - 4.5.3 ความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 4.6 ด้านบุคลิกภาพ
 - 4.6.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 4.6.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ
 - 4.6.3 บุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคลากร
 - 6. กรอบแนวคิดการวิจัย
- ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดของหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นแนวคิดหนึ่งของนักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม ที่ต้องการอธิบายถึงการตัดสินใจกระทำสิ่งใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยความคาดหวังจะอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำอะไรบางอย่างนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าที่สิ่งกระทำนั้นให้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ดังนั้น จึงขอนำเสนอเกี่ยวกับความคาดหวังดังนี้

1.1 ความหมายของความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่เฉพาะเจาะจงที่การกระทำเพียงอย่างเดียวแต่ครอบคลุมถึงแรงจูงใจ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม จึงมีนักวิชาการให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า

ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์ความเป็นไปได้ล่วงหน้าในการพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพตามที่กำหนด ความคาดหวังขึ้นอยู่กับระดับความน่าจะเป็นในช่วงตั้งแต่ 0 ถึง 1 หากพนักงานเห็นว่าความพยายามของเขาไม่มีโอกาสที่การทำงานจะมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการความคาดหวังจึงเท่ากับ 0 ในทางกลับกันหากพนักงานมั่นใจว่างานจะเสร็จสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพความคาดหวังมีค่าเป็น 1 โดยทั่วไปการคาดการณ์ความคาดหวังของพนักงานจะอยู่ที่สองระดับนี้ (Lunenburg, 2011 และ Simone, 2015) นอกจากนี้ความคาดหวังหมายถึง ความคิดเห็นหรือความต้องการของประชาคมที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้หรือระดับพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สำคัญประสบการณ์เดิมของตนในการตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของตน (ประไพรัตน์ ไวทยากุลและคณะ, 2554 และสุกัญญา เพิ่มบุญ, 2553)

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและตอบสนองความต้องการที่เฉพาะเจาะจงโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล ซึ่งความคาดหวังในงานวิจัยนี้เป็นความคาดหวังของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ในด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ

1.2 ความสำคัญของความคาดหวัง

บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมาขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด หากมีความคาดหวังต่อรางวัลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงาน หรือคาดหวังผลที่เกิดจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง บุคคลก็จะมี ความพยายามในการปฏิบัติงานมาก หรือเรียกว่ามีแรงจูงใจมากนั่นเอง ความคาดหวังนี้

นักทฤษฎีจิตวิทยาสังคมนิยมมองว่า บุคคลจะมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปจะขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้นด้วยว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ความคาดหวังและความสามารถ จึงเป็นส่วนประกอบกันเพื่อให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงาน และอาจเป็นเครื่องมือนำไปสู่การได้รับรางวัล

1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวังของมนุษย์สัมพันธ์กับความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการทางกาย เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล เจริญก้าวหน้า เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่ต่อเนื่องจากความต้องการทางกาย โดยมนุษย์จะตอบสนองต่อความต้องการทางกายก่อน จากนั้นจึงหาทางตอบสนองความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรักจากคนในสังคม ความต้องการการยอมรับจากสังคมหรือการอยู่ร่วมกับสังคม และความต้องการให้ความสำคัญแก่ตนเอง ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญในตัวเรา เช่น ความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องชมเชย ความต้องการประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดความคาดหวังของมนุษย์ข้างต้นสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำตามบทบาทของตนเอง โดยคาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรเกิดขึ้นตามความคาดหวังที่เชื่อว่าผลจากการกระทำจะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ จากแนวคิดนี้นักวิชาการจึงนำไปสู่การกำหนดขึ้นเป็นทฤษฎีความคาดหวัง ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ของบุคคล จะส่งผลต่อแรงจูงใจและวิธีที่บุคคลสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ โดยทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีกระบวนการรับรู้ของแรงจูงใจซึ่งมีพื้นฐานมาจากความคิดที่ว่าคนเรามีความเชื่อ ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่เราได้ทุ่มเทกับงานจะเกิดความเชื่อมโยงกับรางวัลและผลงาน ผลลัพธ์ที่ได้รับจากความพยายามและการกระทำดังกล่าว หรืออีกนัยหนึ่งคือคนเราจะถูกกระตุ้นเมื่อเราเชื่อว่าเราได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเต็มที่และประสบความสำเร็จแล้วเราจะได้รับผลตอบแทนตามที่เราหวังไว้ โดย Vroom (1964) (อ้างถึงใน Lunenburg, 2011) เป็นคนแรกที่พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังเพื่อประยุกต์ใช้กับการทำงาน อธิบายว่าทฤษฎีความคาดหวังมีพื้นฐานจาก 4 สมมติฐานคือ

สมมติฐานที่ 1 คือบุคคลจะตัดสินใจเข้าร่วมทำงานในองค์กรพร้อมกับความหวัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการ แรงจูงใจและประสบการณ์ที่ผ่านมา สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ ว่าจะมีปฏิภริยาต่อองค์กรอย่างไร

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากจิตใต้สำนึก กล่าวคือบุคคลมีอิสระที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น โดยมาจากการวิเคราะห์ความคาดหวังของแต่ละบุคคลเอง

สมมติฐานที่ 3 บุคคลต้องการความแตกต่างจากองค์กร ยกตัวอย่างเช่น เงินเดือนที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ความท้าทาย เป็นต้น

สมมติฐานที่ 4 บุคคลจะหาทางเลือกเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เหมาะสมที่สุดให้กับตนเอง

ทฤษฎีความคาดหวังประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และคุณค่าของผลลัพธ์ โดยบุคคลหนึ่ง ๆ ถูกกระตุ้นและจูงใจให้เชื่อว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมเต็มความสามารถแล้ว (ความคาดหวัง) จะได้รับรางวัลตอบแทน (เครื่องมือแสดงผลลัพธ์) และมูลค่าของผลลัพธ์ก็จะมีค่าเป็นบวก (คุณค่าของผลลัพธ์) (Lunenburg, 2011 และ Simone, 2015)

1) ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการคาดการณ์ของบุคคลจากความเชื่อว่าผลลัพธ์จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดเป็นความน่าจะเป็น โดยมีขอบเขตอยู่ระหว่าง 0 - 1 เช่น หากลูกจ้างมีความเชื่อมั่นถึงแม้จะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดก็ไม่สามารถทำผลงานออกมาให้ปริมาณสูงได้เลย หรือพนักงานเห็นว่าไม่มีโอกาสที่ความพยายามจะนำไปสู่ความต้องการ ระดับประสิทธิภาพความคาดหวังจากการทำงานก็จะเท่ากับศูนย์ ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานเชื่อมั่นว่าหากทำงานเต็มที่จะสามารถทำให้ได้ผลผลิตสูงอย่างแน่นอน ประสิทธิภาพความคาดหวังจากการทำงานก็จะเท่ากับหนึ่ง โดยปกติการคาดการณ์ของพนักงานจะตกอยู่ระหว่าง 2 ขอบเขตเหล่านี้

2) เครื่องมือแสดงผลลัพธ์ (Instrumentality) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของบุคคลจากความน่าจะเป็นว่าการกระทำที่เป็นผลสำเร็จจะทำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่หลากหลาย ในขณะที่ความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ มีขอบเขตอยู่ระหว่าง 0 - 1 เช่น หากพนักงานเห็นว่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีมักจะได้ผลลัพธ์คือ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ก็จะเท่ากับหนึ่ง แต่หากไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ก็จะเท่ากับศูนย์

3) คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) เป็นความพึงพอใจของบุคคล เป้าหมายรางวัล คุณค่า หรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน การเลื่อนขั้น การยอมรับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากหัวหน้า หรือผลลัพธ์อื่น ๆ อาจมีคุณค่ามากหรือน้อยต่อแต่ละบุคคล ซึ่งไม่เหมือนกับความคาดหวังหรือเครื่องมือแสดงผลลัพธ์ แต่คุณค่าของผลลัพธ์สามารถเป็นได้ทั้งแง่บวกและแง่ลบ เช่น หากลูกจ้างมีความต้องการหรือเห็นคุณค่ามาก ผลลัพธ์จะมีค่าเป็นบวก หากเฉย ๆ ไม่รู้สึกยินดีในร้าย ผลลัพธ์จะมีค่าเป็นศูนย์ และถ้าไม่ชอบหรือไม่ต้องการผลลัพธ์จะมีค่าติดลบ มีขอบเขตอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 โดยคุณค่าของผลลัพธ์แต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับความปรารถนาหรือความต้องการ

ดังนั้น Vroom แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ ความคาดหวัง ความถนัด สามารถสรุปเป็นสมการคือ $M = E \times I \times V$ (Motivation = Expectancy x Instrumentality x Valence)

ผลลัพธ์ในสมการมีนัยสำคัญคือ หากผลการประเมินหรือความคาดหวังในองค์ประกอบทั้งสามสูง การจูงใจก็จะสูงไปด้วย หรือบางกรณีความคาดหวังในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งต่ำหรือมีค่าเป็นศูนย์ก็ทำให้การจูงใจมีค่าเท่ากับศูนย์ไปด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีความคาดหวังมีความเกี่ยวข้องที่สำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน สามารถอธิบายได้ตามองค์ประกอบของตัวแปรในการเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยผันแปรตามความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม และผลการปฏิบัติงาน (Effort - Performance Expectancy) โดยประการแรกนี้มีความเชื่อที่ว่าบุคคลจะเชื่อมโยงความคาดหวังระหว่างการใช้ความพยายาม (Effort - E) และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Performance - P) เมื่อบุคคลมีความเชื่อที่ว่า ไม่ว่าจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหนก็ตาม ผลการปฏิบัติงานก็ยังคงไม่มีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านั้นจึงมีความคาดหวังในความพยายาม และผลการปฏิบัติงานต่ำ แต่เมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าหากเขาใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นกัน บุคคลนั้นก็จะมีมีความคาดหวังในความพยายามและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังนั้นผู้นำจะพยายามเพิ่มความเชื่อมั่นของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จวิธีในการปฏิบัติประกอบด้วย คัดเลือกบุคคลจากทักษะและความรู้ที่ต้องการ ฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น ชี้แจงลักษณะงานที่ต้องการ จัดสรรเวลาและทรัพยากรให้เพียงพอ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท้าทายโดยอิงจากการฝึกอบรม ดำเนินตามข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับวิธีในการเปลี่ยนงานของพนักงาน พยายามค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่อาจจะขัดขวางและมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน คัดเลือกพนักงานที่มีผลงานดีเด่น ผู้นำต้องทำให้ผลการดำเนินงาน

สำเร็จตามที่ปรารถนา โดยไม่เพียงแต่ทำให้เป็นที่รับรู้ต่อพนักงานเท่านั้นแต่ต้องช่วยให้พวกเขา บรรลุการปฏิบัติงานนั้น

2) ความคาดหวังผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ (Performance - Outcomes Expectancy) หลักการความคาดหวังในประการที่สองนี้ บุคคลจะพิจารณาความน่าจะเป็นในการได้รับผลลัพธ์ (Outcomes - O) ที่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงาน (Performance - P) ที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกันด้วย ดังนั้นถ้าบุคคลเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่สูงจะได้ผลลัพธ์ที่สูง ก็จะมี ความคาดหวังสูง แต่หากบุคคลเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่ออกมา ไม่มีผลต่อผลลัพธ์ ความคาดหวังก็จะต่ำ รวมทั้งความคาดหวังนี้จะเกี่ยวข้องกับการประเมินสภาพแวดล้อมของงานและระบบรางวัล ผู้นำจึงควรพยายามเพิ่มความเชื่อมั่นของพนักงานที่ว่า การปฏิบัติงานที่ดีจะให้ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา วิธีในการปฏิบัติประกอบด้วย เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานถูกต้องแม่นยำ อธิบาย ชี้แจงโดยละเอียดถึงผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ คัดเลือกพนักงานตัวอย่าง ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและได้รับผลลัพธ์หรือรางวัลที่สูงขึ้น ในสาระสำคัญผู้นำควรหาทาง เชื่อมโยงถึงการปฏิบัติงานของพนักงานต่อผลลัพธ์ที่พวกเขาประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานที่จะได้ทราบอย่างละเอียดถึงกระบวนการในการได้รางวัลหรือผลลัพธ์ในที่ปฏิบัติงาน

3) คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) คุณค่าของผลลัพธ์จะมีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลให้คุณค่าของผลลัพธ์มากน้อยเพียงใด หากบุคคลให้คุณค่ากับผลลัพธ์สูง พลังในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะสูง แต่หากคุณค่าของผลลัพธ์อยู่ในระดับที่น้อย การใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะต่ำไปด้วย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า บุคคลจะให้คุณค่ากับผลลัพธ์ตามที่ปรารถนา เมื่อผลลัพธ์เป็นไปตามที่ปรารถนา คุณค่าของผลลัพธ์ ก็จะเป็นบวก แต่เมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่ปรารถนาคุณค่าของผลลัพธ์ก็จะเป็นลบ ผู้นำควร พยายามเพิ่มมูลค่าที่คาดหวังผลตอบแทนที่เกิดจากประสิทธิภาพที่ต้องการ วิธีในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การแจกจ่ายรางวัลกับพนักงานที่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนเป็นรายบุคคล เนื่องจากความต้องการผลลัพธ์ของแต่ละคนแตกต่างกัน พนักงานบางคนอาจให้ความสำคัญกับการ จ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ขณะที่บางคนต้องการสิทธิประโยชน์อื่น เช่น ต้องการวันหยุดเพิ่มขึ้น ต้องการระบบการประกันสุขภาพที่ดี หรือต้องการสถานที่ดูแลผู้สูงอายุ

จากทฤษฎีความคาดหวัง จะเห็นว่าแรงจูงใจมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 3 ประการที่กล่าวมา คือ คุณค่าของผลลัพธ์ ผลงานที่เป็นเครื่องมือ นำไปสู่รางวัลและความคาดหวัง รวมทั้งการที่ความพยายามจะนำไปสู่ผลงาน โดยองค์ประกอบ ของตัวแปรจะสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อการนำไปสู่แรงจูงใจ หากองค์ประกอบใดค่าจะส่งผลต่อ แรงจูงใจของบุคคลทันที (Bagga & Parijat, 2014) แสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ของความคาดหวังที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

สมมติฐาน	ผลลัพธ์	ความคาดหวัง	สื่อเครื่องมือ	แรงจูงใจ
1	พึงพอใจสูง	สูง	สูง	แรงจูงใจสูง
2	พึงพอใจสูง	สูง	ต่ำ	แรงจูงใจปานกลาง
3	พึงพอใจสูง	ต่ำ	สูง	แรงจูงใจปานกลาง
4	พึงพอใจสูง	ต่ำ	ต่ำ	แรงจูงใจต่ำ
5	ไม่พึงพอใจสูง	ต่ำ	ต่ำ	ไม่มีแรงจูงใจ
6	ไม่พึงพอใจสูง	สูง	ต่ำ	ไม่มีแรงจูงใจปานกลาง
7	ไม่พึงพอใจสูง	ต่ำ	สูง	ไม่มีแรงจูงใจปานกลาง
8	ไม่พึงพอใจสูง	สูง	สูง	ไม่มีแรงจูงใจสูง

Simone (2015) ได้ขยายความทฤษฎีดังกล่าวให้ชัดเจนมากขึ้น ตามแบบจำลองความคาดหวังของ Poter และ Lawler ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) มิได้นำไปสู่การปฏิบัติงาน (Performance) แต่ตรงกันข้ามการปฏิบัติงานสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจได้ โดยผ่านกระบวนการของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ สมมุติว่านายสมชาย ปฏิบัติงานดี ได้เลื่อนตำแหน่งที่ดี มีความภูมิใจในผลงานที่ทำและมีความพึงพอใจเกิดขึ้น เช่นนี้ถือว่ นายสมชายมีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) และความพึงพอใจในงานสูง (High Satisfaction) แต่สมมุติว่านายสมศักดิ์ ปฏิบัติงานดี มีความภูมิใจในผลงาน แต่ไม่ได้รับผลตอบแทนจากผู้บังคับบัญชา เช่น คำชมเชย โบนัส หรือการเลื่อนตำแหน่ง เช่นนี้ถือว่ นายสมศักดิ์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ เพราะเขารู้สึกว่าไม่ได้รับรางวัลที่เหมาะสม เป็นลักษณะผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) แต่ความพึงพอใจในงานต่ำ (Low Satisfaction) และสมมุติว่านายสมหมาย ปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อย แต่ได้รับโบนัสตอนปลายปี เช่นนี้ถือว่ นายสมหมายมีผลการปฏิบัติงานต่ำ (Low Performance) แต่ความพึงพอใจในงานสูง (High Satisfaction) ดังนั้นผู้บริหารต้องทำอะไรจึงจะให้เกิดกรณีแบบนายสมชาย นั่นคือผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) และความพึงพอใจในงานสูง (High Satisfaction) บทบาทของผู้บริหารที่ควรคำนึงถึงสำหรับทฤษฎีนี้คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้น จัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กำหนดแนวปฏิบัติให้ชัดเจน กำหนดจุดหมายการทำงานให้ท้าทายและบรรลุผลได้ และจัดให้มีรางวัล (ทั้งภายในและภายนอก) สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ได้ดีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงทฤษฎีการจูงใจที่กล่าวว่า คุณค่าของรางวัลที่พนักงานงานคาดหวังขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันด้วย

2. ทฤษฎีการรับรู้

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของมนุษย์ เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใด ๆ มักขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของบุคคล และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยทางประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ โดยการรับรู้จะผ่านกระบวนการสามด้าน คือ การรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์

2.1 ความหมายของการรับรู้

บุคคลโดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเชื่อมั่นในประสาทสัมผัสของตนเองจนเกิดความเชื่อว่าสิ่งที่สัมผัสหรือรับรู้ นั่น คือความเป็นจริง แต่แท้จริงแล้วสิ่งที่รับรู้และความเป็นจริงของวัตถุนั้นมีความแตกต่างกันมาก ความเชื่อในลักษณะดังกล่าวนี้อาจจะนำไปสู่โอกาสที่จะเกิดความเข้าใจผิด เกิดความสับสน และความขัดแย้งภายในขึ้นได้

ด้วยเหตุนี้จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้หลายท่านว่า การรับรู้เกิดจากร่างกายสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ผ่านการเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น ซึ่งอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้าของมนุษย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย แล้วนำมาผ่านกระบวนการประมวลผลและตีความหมายข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความ ได้แก่ ความคิด ความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจ แรงจูงใจ และการกระทำที่เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้ว (นาตยา ชูพันธ์, 2558; วิเชียร วิทยอุดม, 2556 และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร, 2554) และมีผู้ให้ข้อเสนอเพิ่มเติมว่าการรู้สึกและการรับรู้ คือ การที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลรอบ ๆ ตัวเรา แล้วส่งข้อมูลผ่านระบบประสาทเข้าสู่สมอง ข้อมูลนั้นจะอยู่ในรูปของพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง โดยอวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานนั้นได้เฉพาะอย่าง เช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิสัมผัส แล้วสมองแปรพลังงานเหล่านี้ไปสู่สมอง ทำให้เราเกิดความรู้สึกมองเห็น ได้ยิน (อุบลวรรณ ภวกันันท์, 2554)

สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการตีความหมายจากข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งการรับรู้จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน ความคิด ความรู้ การสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ และประสบการณ์ที่ผ่านมา

2.2 ความสำคัญของการรับรู้

การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลจัดระบบและแปลความหมายจากประสาทสัมผัส อะไรที่บุคคลหนึ่งสามารถรับรู้มีความแตกต่างกันได้อย่างชัดเจนไปจากเป้าหมายที่เป็นจริง และมีคนบางส่วนไม่เห็นด้วยอยู่บ่อย ๆ เช่น พนักงานทุกคนในบริษัทอาจเห็นว่าบริษัทที่ตนทำงานอยู่นั้น เป็นบริษัทที่ดีมาก งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจ มีรายได้ดี ผู้บริหารเข้าใจและมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นเรื่องที่พวกเขาส่วนใหญ่รับรู้ดีว่ามีความผิดปกติเป็นอย่างมากที่ทำให้ทุกคนในบริษัทมีความเห็นพ้องต้องกันเป็นเช่นนั้น การรับรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการเรียนรู้เรื่องพฤติกรรมองค์กร เพราะว่าพฤติกรรมของคนเราส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นจริงต่าง ๆ จนมีคำกล่าวว่าการรับรู้เกี่ยวกับโลกคือพฤติกรรมที่สำคัญของโลก (วิเชียรวิทย์อุดม, 2556) นอกจากนี้การรับรู้ก็มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคล เพราะ การเรียนรู้ส่งผลต่อการรับรู้ในครั้งต่อไป เนื่องจากความรู้ ประสบการณ์เดิม จะทำให้สามารถแปลความหมายได้ว่าคืออะไร รวมทั้งการรับรู้มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์ และพฤติกรรม เพราะเมื่อมีการรับรู้แล้ว จะก่อให้เกิดความรู้สึก พัฒนาเป็นเจตคติ แล้วจึงเกิดเป็นพฤติกรรมของแต่ละคนตามมาในที่สุด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรม ทศนคติ และความคาดหวังของบุคคล เป็นกระบวนการทางจิตที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับ เป็นกระบวนการตั้งแต่การเลือกรับสาร การจัดเก็บสาร ตลอดจนการตีความสารที่ได้รับตามความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิดของตนเอง โดยคนจะไม่สามารถให้ความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้ทั้งหมด จะเลือกรับรู้เฉพาะบางส่วนของตนเองสนใจเท่านั้น ดังนั้น คนสองคนที่ได้รับสารเดียวกันจะสนใจและรับรู้สารแตกต่างกัน โดยลักษณะที่ทำให้การรับรู้แตกต่างกันนั้นอาจเกิดจากอิทธิพลของตัวกรองบางอย่าง เช่น แรงผลักดันหรือแรงจูงใจเพราะเราเลือกจะรับรู้เฉพาะสิ่งที่ต้องการเห็นหรือต้องการได้ยินเพื่อการตอบสนองความต้องการของตนเองเท่านั้น อิทธิพลจากประสบการณ์เดิม เนื่องจากคนเราเติบโตขึ้นในสภาพแวดล้อม การเลี้ยงดู และการคบค้าสมาคมกับคนอื่นแตกต่างกัน ทำให้มีประสบการณ์ที่ต่างกันไปด้วย หรือจากสภาวะจิตใจหรืออารมณ์ ไม่ว่าจะ เป็น ความกลัว ความโกรธ โดยหากอารมณ์ของเราไม่ดีหรือหงุดหงิด เรามักจะมองความผิดเพียงเล็กน้อยเป็นความผิดที่ใหญ่โต แต่ในขณะที่เรามีความรัก เรากลับมองปัญหาที่ใหญ่หลวงเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยเท่านั้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นผลมาจากสภาพร่างกาย หรือความสามารถทางกาย การเรียนรู้ทางสังคมและลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคล จึงมีนักวิชาการ ได้สรุปเป็นทฤษฎีการรับรู้

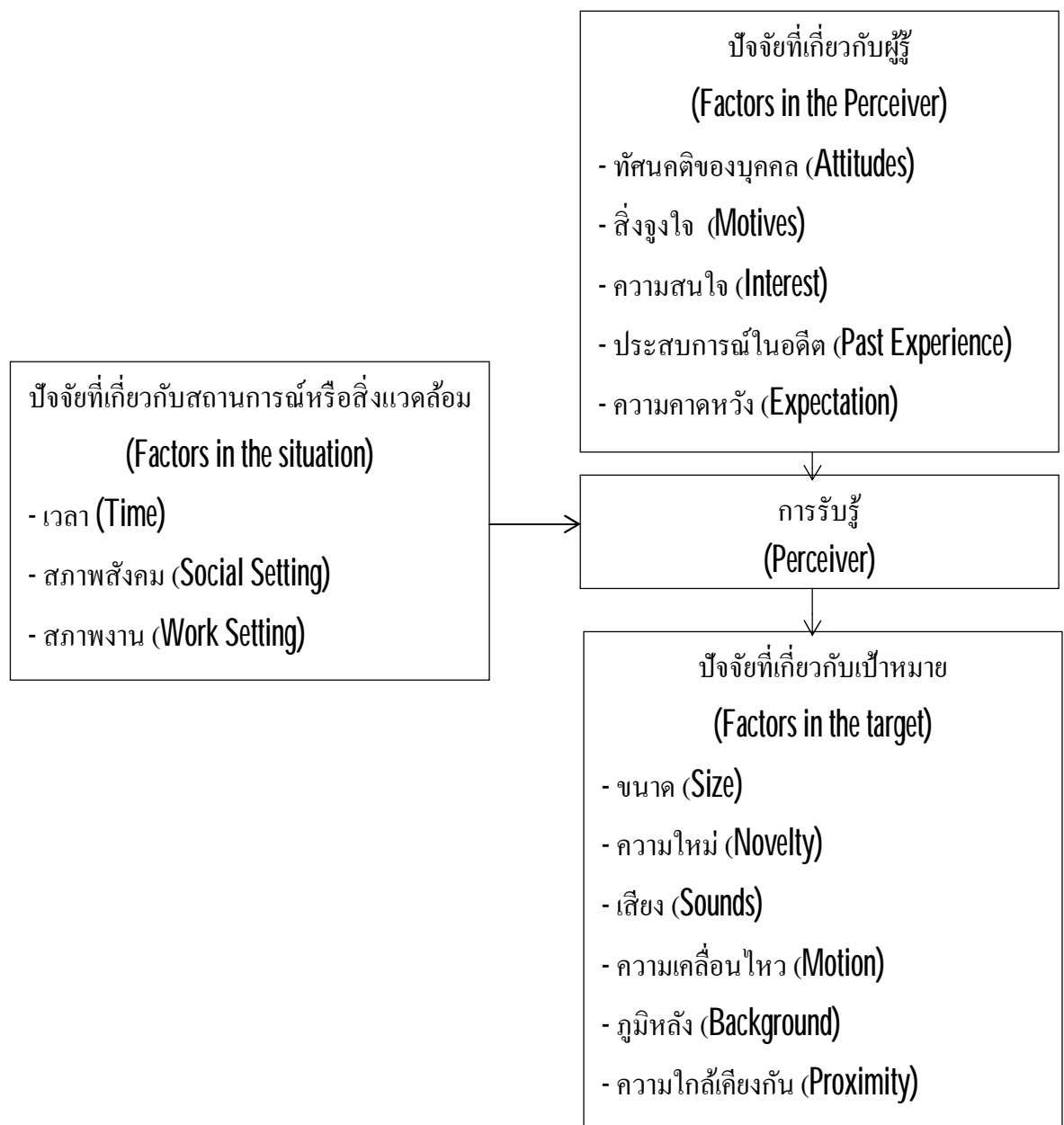
2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้

การที่มนุษย์เรามองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ (นิตินพ ภูตะโชติ, 2557) ได้อธิบายปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่าประกอบไปด้วย

2.4.1 ผู้รับรู้ (Perceiver) ผู้รับรู้แต่ละคนจะมีความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ทักษะคิดของบุคคล โดยแต่ละคนจะมีทัศนคติต่อสิ่งที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ทั้งทางบวกและทางลบ เช่น นางสาว ก. มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาไทย แต่ นางสาว ข. มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชานี้ จึงพิจารณาได้ว่าทัศนคติมีผลและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ 2) สิ่งจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ เพราะแต่ละบุคคลอาจรับรู้ถึงสิ่งจูงใจแตกต่างกัน เช่น องค์กรหนึ่งจูงใจพนักงานโดยการเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงาน 2 คน ทำให้พนักงานคนที่ 1 เกิดการรับรู้และตอบสนองได้เป็นอย่างดี เพราะเขามีความต้องการเงินเดือนที่สูงเพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย แต่ในทางตรงกันข้ามกับพนักงานคนที่ 2 วิธีการเพิ่มเงินเดือนดังกล่าวไม่สามารถจูงใจเขาได้ เพราะสิ่งที่เขาต้องการคือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นการตอบสนองและการรับรู้ถึงสิ่งจูงใจของพนักงานคนที่ 2 นั้นไม่ได้ผล 3) ความสนใจ บุคคลจะสนใจและรับรู้เฉพาะเรื่องที่เขาชอบมากกว่าเรื่องอื่น ๆ เช่น ช่างซ่อมแอร์สนใจและรับรู้เรื่องการซ่อมแอร์มากกว่าช่างตัดผม 4) ประสบการณ์ในอดีต ประสบการณ์ในอดีตมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะประสบการณ์ที่เขาเคยพบเจอทำให้เขารับรู้ได้โดยเร็วและสามารถตีความหมายได้ถูกต้อง เช่น เด็กที่ไม่เคยรู้และไม่เข้าใจเกี่ยวกับไฟ เมื่อเขาเห็นปลั๊กไฟอาจเอามือไปจับ จึงรู้ว่าไฟร้อนและอันตราย หลังจากนั้นในครั้งต่อไปเมื่อเขาเห็นไฟเขาจะไม่เอามือไปจับอีกเพราะเขาเกิดการรับรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีแล้วว่า ไฟนี้ร้อนและเป็นอันตราย และ 5) ความคาดหวัง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน เพราะการคาดหวังอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น การคาดหวังว่าเมื่อเราสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแล้วจะได้ทำงานดี ๆ เงินเดือนสูง ๆ คาดหวังว่าครูต้องเป็นคนใจดีและรักเด็ก หรือคาดหวังว่าคนที่ป็นรัฐมนตรีจะช่วยเหลือประชาชนที่เลือกเขาเข้าไป

2.4.2 เป้าหมาย (Target) เป้าหมาย คือ การกำหนดเพื่อรับรู้ว่าสิ่งที่เห็นนั้นคืออะไร โดยเป้าหมายมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับการรับรู้ของคน ได้แก่ 1) ขนาด โดยขนาดของสิ่งที่มองเห็นมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ เพราะสิ่งของขนาดใหญ่จะสังเกตเห็นได้ง่ายกว่าขนาดเล็ก 2) ความใหม่ คือเหตุการณ์ใหม่ที่เรายังไม่เคยเห็นหรือไม่เคยมีประสบการณ์ จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ต้องใช้เวลาในการตีความหมายใหม่ แต่สำหรับคนที่เคยพบเห็นเหตุการณ์นั้นมาแล้วก็จะเกิดการรับรู้ได้เร็วขึ้น 3) เสียง ความดังของเสียงเป็นส่วนกระตุ้นการรับรู้ของคน โดยหากสิ่งใดมีเสียงเบาไม่ชัดเจนจะส่งผลต่อการรับรู้ของมนุษย์ได้ เพราะปกติมนุษย์ให้ความสนใจกับสิ่งที่มีเสียงดังกว่า 4) ความเคลื่อนไหว สิ่งที่เคลื่อนไหวไปมาได้ดึงดูดความสนใจและสังเกตเห็นได้ง่าย 5) ภูมิหลัง บุคคลที่เคยมีภูมิหลังหรือเคยมีประสบการณ์มาแล้วทำให้เกิดการรับรู้ได้เร็วกว่าบุคคลที่ไม่มีภูมิหลังในเรื่องนั้น ๆ เลย และ 6) ความใกล้เคียงกัน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใกล้เคียงกันมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน เช่น พนักงานคนหนึ่งมีผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเลิศจึงได้เป็นหัวหน้าคนใหม่ ส่งผลให้พนักงานคนอื่น ๆ รับรู้ว่าการแต่งตั้งหัวหน้าในครั้งนี้เป็นผลมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนั่นเอง

2.4.3 สถานการณ์ (Situation) สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมขณะที่พบเห็นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ เพราะสถานการณ์แตกต่างกันอาจทำให้เรารับรู้แตกต่างกันได้ ไม่ว่าจะเป็น 1) เวลา เวลาที่เราพบเห็นแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ของมนุษย์แตกต่างกัน เช่น เรามองเห็นนกตัวใหญ่บินผ่านในเวลากลางวัน เราจะรู้สึกเฉย ๆ เพราะเรารับรู้ว่ามันคือนกธรรมดาแต่หากเป็นเวลากลางคืน เราอาจจะเกิดความกลัวเพราะเราเกิดการรับรู้ว่ามันไม่ใช่นกธรรมดา 2) สภาพสังคม สภาพแวดล้อมทางสังคมแตกต่างกันก็มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น เด็กที่อาศัยอยู่ในชุมชนแออัด มีการระบาดของยาเสพติด บุคคลทั่วไปอาจรับรู้的孩子ที่อยู่ในกลุ่มนั้นคิดยาเสพติดเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมกลุ่มแม้ว่าความจริงอาจไม่เป็นเช่นนั้น 3) สภาพงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล เช่น พนักงานขายของต้องออกไปพบลูกค้าอยู่บ่อย ๆ บางวันก็อาจจะขายสินค้าไม่ได้ ทำให้คนรับรู้ว่าเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ไม่เหมาะที่จะยึดถือเป็นอาชีพ จากลักษณะปัจจัยที่กล่าวมาสามารถสรุปเป็นได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (นิตินพ ภูตะโชติ, 2557)

2.5 กระบวนการรับรู้

กระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญคือ (นิตินพ ภูตะโชติ, 2557; สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร, 2554)

2.5.1 การเลือกลิ่งเร้าที่มากที่สุด (Select) ขั้นตอนแรกของการรับรู้เป็นการคัดเลือกลิ่งเร้าที่มากที่สุด จากนั้นจะเกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองลิ่งเร้าเหล่านั้น โดยการเลือกรับรู้ข้อมูลบางอย่างและไม่รับรู้ข้อมูลบางอย่าง เช่น พนักงานคนหนึ่งกำลังพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่นั่งข้าง ๆ แต่เมื่อเขาได้รับโทรศัพท์และพูดคุยกับลูกค้าเขาจะไม่สนใจหรือได้ยินเรื่องที่เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันเลย

2.5.2 การจัดระเบียบและบันทึกลิ่งเร้า (Organize) หลังจากที่เราคัดเลือกลิ่งเร้าแล้วจะถูกเก็บบันทึกและจัดระเบียบให้เป็นหมวดหมู่สำหรับใช้แปลความหมายโดยอาศัยประสาทสัมผัส เช่น ลิ่งเร้าที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะถูกจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน ลิ่งเร้าที่เป็นภาพและพื้นที่เราเห็นจะเด่นออกมามากกว่าส่วนอื่น ๆ หรือความใกล้ชิดและความต่อเนื่องของลิ่งเร้าที่อยู่ใกล้กันก็จะรับรู้ว่าเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยการรับรู้จะขึ้นอยู่กับประสาทสัมผัสของแต่ละบุคคลว่าจะสามารถรับรู้ลิ่งที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด

2.5.3 การแปลความหมายหรือตีความจากลิ่งเร้า (Interpret) ขั้นนี้สามารถตีความหมายและแปลความหมายได้ว่าลิ่งที่เราเลือกรับรู้นั้นคืออะไร เช่น เรารับรู้ได้ว่าเสียงที่ดังออกมาจากห้องข้าง ๆ เป็นเสียงของหัวหน้างานที่ต่อว่าลูกน้องคนหนึ่งที่มาทำงานสาย หรือรับรู้ได้ว่าบุคคลนั้นคือใคร โดยรับรู้จากเครื่องแต่งกายของเขา

2.5.4 การจัดเก็บข้อมูล (Store) เมื่อสิ้นกระบวนการแปลความหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำข้อมูลไปเก็บบันทึกไว้ในสมองพร้อมต่อการเรียกใช้ข้อมูลนั้นเมื่อเราต้องการได้ทันที เช่น เรารับรู้ได้ว่าผู้บริหารขององค์กรคือ กลุ่มคนที่ใส่สูท ผูกเน็คไท และมีโลโก้ของบริษัทอยู่บนเสื้อเขา ทั้งนี้การเก็บข้อมูลอาจเกิดการบิดเบือน ตกหล่น หรือไม่ครบถ้วนได้

2.5.5 ปฏิกริยาตอบโต้ (Reaction) เมื่อข้อมูลผ่านการจัดเก็บเรียบร้อยแล้ว ผู้รับรู้จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อตอบโต้ลิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยแต่ละบุคคลจะมีปฏิกริยาตอบโต้แตกต่างกัน เช่น บางคนตอบโต้โดยการวิ่งหนี ต่อสู้ หรือไม่แสดงอาการใด ๆ และการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน แม้ว่าจะเกิดจากพ่อแม่เดียวกันหรือทำงานร่วมกัน โดยสาเหตุที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันนั้นอาศัยทฤษฎีคุณลักษณะมาวิเคราะห์การรับรู้ของบุคคล (นาตยาชูพันธ์, 2558) ประกอบด้วย

1) สาเหตุภายในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความคิด ค่านิยมซึ่งเป็นส่วนกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะรับรู้และปฏิบัติตามคำสั่งดีกว่าพนักงานที่มีทัศนคติไม่ดี

2) สาเหตุภายนอกตัวบุคคล สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นส่วนกระตุ้นการรับรู้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น นางสาว ก. รับรู้ว่าสังคมยอมรับคนผิวขาว

หน้าตาสวย นางสาว ก. จึงใช้วิธีการทานยา งดยาผิวขาวและทำศัลยกรรมใบหน้าเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

ทั้งนี้ หากเราจะพิจารณาว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้นเกิดจากสาเหตุภายในหรือภายนอกมีปัจจัยในการพิจารณา ได้แก่ ความแตกต่างของพฤติกรรม โดยสังเกตจากสิ่งที่เขาเคยปฏิบัติว่าเป็นพฤติกรรมที่ทำเป็นประจำหรือไม่ แล้วเปรียบเทียบกับสิ่งที่ไม่เคยปฏิบัติ เช่น นางสาวนิชานันท์ พนักงานต้อนรับ ไม่เคยทะเลาะกับหัวหน้า แต่มาวันหนึ่งเขาเกิดการโต้เถียงกับหัวหน้าอย่างรุนแรง สรุปได้ว่านางสาวนิชานันท์ มีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิมและอาจเกิดจากสาเหตุภายนอกบุคคลนั้นเอง หรือพิจารณาจากความสอดคล้องกันของพฤติกรรมของบุคคลที่เผชิญกับเหตุการณ์แบบเดียวกันและมีพฤติกรรมที่เหมือนกัน เช่น นายทรงศักดิ์ และเพื่อน ๆ ในแผนกเดียวกัน ได้ขึ้นเงินเดือน 15% เท่ากันทุกคน ส่งผลให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่แต่ละคนเผชิญในลักษณะเดียวกัน จึงเกิดพฤติกรรมเหมือนกันหรือสอดคล้อง พิจารณาได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวอาจมาจากสาเหตุภายนอก หากในทางตรงกันข้ามมีนายทรงศักดิ์เพียงคนเดียวที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มแค่ 5% พิจารณาได้ว่าเกิดจากสาเหตุภายในของนายทรงศักดิ์เอง และปัจจัยสุดท้ายพิจารณาจากความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงแบบเดิมเสมอ เป็นระยะเวลานาน เช่น นายวิระพงษ์มักแต่งกายชุดพลศึกษามาเรียนเสมอแม้วันนั้นไม่มีการเรียน การสอนวิชาพลศึกษาก็ตาม พิจารณาได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นปกติของนายวิระพงษ์เกิดจากสาเหตุภายใน แต่หากวันหนึ่งนายวิระพงษ์แต่งกายชุดนักเรียนมาเรียนหนังสือเพราะอาจารย์บังคับให้แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ พิจารณาได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะนี้เกิดจากสาเหตุภายนอก

3. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรหลักของสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว หน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย คือการดำเนินงานตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้แก่สภามหาวิทยาลัย และเป็นองค์กรกำกับดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (Governing Board) ภารกิจของสภามหาวิทยาลัยจึงเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการให้ความเห็นชอบตามพันธกิจและเป้าหมายของการจัดการศึกษา การแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งที่สำคัญ การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการบริหารงานของอธิการบดี และการกำกับดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย

3.1 ความหมายของสภามหาวิทยาลัย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายว่า สภา หมายถึง องค์การหรือสถานที่ประชุม เช่น สภาผู้แทนราษฎร สภาสตรีแห่งชาติ สภามหาวิทยาลัย วุฒิสภา. (ป., ส.).

มหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาวิชา หรือหลายกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

สภามหาวิทยาลัย หมายถึง องค์การหรือสถานที่ประชุมของสถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายวิชา หรือหลายกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่ผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งดำเนินการวิจัย และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

3.3 องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) มาตรา 16 ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดีผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย และมีชื่อผู้ดำรงตำแหน่งตาม (3)

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบเอ็ดคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว ต้องมาจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การปกครองส่วนท้องถิ่น การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และด้านอื่นๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร ในจำนวนนี้ให้ แต่งตั้งจากบุคคลในเขตพื้นที่บริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่ง ซึ่งมีใช้กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี

ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตัวหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) (4) และ (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 17 นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวาระหนึ่งแล้ว นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
 - (2) ลาออก
 - (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้นๆ
 - (4) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
 - (5) สภามหาวิทยาลัยให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ
 - (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- การพ้นจากตำแหน่งตาม (5) ต้องเป็นไปตามมติสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้ ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่มีอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 18 ต่อไปได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้มีนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว

ให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 16 (3) (4) และ (5) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชจึงได้ออกข้อบังคับเพื่อดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยแต่ละประเภท ดังนี้

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยคุณสมบัติและวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2547
- 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยคุณสมบัติและวิธีการสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554

3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. 2547

4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2547

4. ความคาดหวังของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช

นักวิชาการได้ให้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ
นำมาเทียบเคียงกับคุณลักษณะของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สามารถสังเคราะห์
คุณลักษณะได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

นักวิจัย	ด้าน คุณธรรม และ จริยธรรม	ด้าน บทบาท หน้าที่	ด้าน มนุษย์ สัมพันธ์	ด้าน บุคลิกภาพ	ด้าน ความรู้ ความ สามารถ	ด้าน ควบคุม ติดตาม	ด้าน ความ เป็น ผู้นำ
สุมาตรา ศขจรวณิช (2555)	✓	✓	✓	-	-	✓	-
บุษบา คำนนท์ (2559)	✓	-	✓	✓	✓	-	✓
ฮานันห์ นาวินพัฒนรัตน์ (2554)	✓	-	✓	✓	✓	-	✓
พิจักษณ์า วงศาโรจน์ (2557)	✓	✓	-	✓	-	-	✓
สุชิน ม่วงมี (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
สถาบันคลังสมอง ของชาติ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
กองเพชร สุนทรภักดิ์ และ คณะ (2553)	✓	-	✓	-	-	-	-

ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านบทบาทหน้าที่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ ดังนี้

4.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.1.1 ความหมายของบทบาทหน้าที่

บทบาทจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการกระทำของมนุษย์ในสังคม จึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ โดยต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น ๆ และเป็นไปตามความมุ่งหวังของสังคม เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานศึกษานั้น (บุญตา ไล่เลิศ, 2550) และบทบาทเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และได้แสดงออกตามบทบาท (สินธร คาเหมือน, 2550) นอกจากนี้มีนักวิชาการได้เพิ่มเติมว่า บทบาท คือการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพบุคคล บทบาทเป็นการปฏิบัติหน้าที่หรือการแสดงออกของตน ซึ่งคนอื่นคาดคิดหรือหวังว่าจะทำหรืออาจเป็นไปตามที่ตนเองอยากกระทำ บทบาทจึงเป็นทั้งเรื่องส่วนตัว และเป็นเรื่องส่วนรวม ซึ่งบทบาทของแต่ละคนอาจเป็นผลมาจากปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพของบุคคลที่ประกอบด้วยความคาดหวังต่าง ๆ จากสังคม (สุพัตรา สุภาพ, 2540)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ โดยบทบาทที่แสดงออกนั้นถูกกำหนดโดยความคาดหวังของสังคมทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวม

4.1.2 ความสำคัญของบทบาทหน้าที่

บทบาท เป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดแนวทางให้บุคคลแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสังคมมักเป็นไปตามบทบาท ไม่ว่าจะพึงพอใจที่จะแสดงหรือไม่ก็ตาม เช่น บทบาทของหัวหน้าต้องทักทายให้กำลังใจลูกน้อง บทบาทของผู้ปกครอง

ต้องสั่งสอนลูกเมื่อเขาทำผิด บทบาทของพนักงานขายในร้านค้าต้องทักทายลูกค้าด้วยอัธยาศัยที่ดี และพร้อมที่จะให้บริการ และโดยแท้จริงแล้วในสังคมที่เป็นอยู่เรามาก็คัดสินบุคคลตามบทบาทของเขา คือ ตัดสินว่าเขาทำหน้าที่ตามบทบาทนั้น ๆ ได้ดีเพียงพหรือไม่ หรือการแสดงบทบาทของเขาเป็นที่พึงพอใจแก่สังคมหรือไม่

4.1.3 บทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

ราชภัฏ พ.ศ. 2547

สภามหาวิทยาลัยเป็นคณะบุคคลคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ที่จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ โดยสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบจัดตั้งสถาบัน

โดยทั่วไปสภามหาวิทยาลัย มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางระเบียบ ข้อบังคับ การพิจารณาจัดตั้งยุบเลิกหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร การอนุมัติปริญญา การแต่งตั้งถอดถอนอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้บริหาร และภารกิจอื่น ๆ ตามที่มีกฎหมาย หรือระเบียบกำหนดไว้

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) กำหนดบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไว้คือ

มาตรา 18 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษาการวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(2) ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้

(3) กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัยและติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(4) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตร

(5) พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว

(6) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ

(7) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(8) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(10) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

(11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(12) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดการรายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

(13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้

(16) ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่น

(17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

การวิจัยนี้ได้้นำพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไว้ตามมาตรา 18 มาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้ในส่วนของการวัดระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรมเป็นคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจของมนุษย์ให้ดีงาม ผู้บริหารจึงควรมีจิตสำนึกด้านจริยธรรม คือ เปิดเผย โปร่งใส ยุติธรรม กล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงาม โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน

4.2.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม รัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกปัจจุบัน (สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542)

4.2.2 แนวคิดการสร้างธรรมาภิบาลและธรรมาภิบาลในประเทศไทย

การส่งเสริมให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาลนั้น มาจากความร่วมมือจากหลายสถาบันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม บทบาทของรัฐที่สำคัญคือ รัฐเป็นผู้วางรากฐาน

และรักษากฎระเบียบต่าง ๆ การสร้างธรรมาภิบาลของรัฐนั้นจำเป็นต้องอาศัยระบบการจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มีภาระรับผิดชอบภายใต้กฎหมาย และนโยบายที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการสร้างธรรมาภิบาลของภาครัฐนั้น จะต้องพยายามปฏิรูปการบริหารจัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุผลและหน้าที่ มีระบบความรับผิดชอบด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ยกระดับความชำนาญของภาครัฐให้มีความทันสมัย เป็นต้น ส่วนบทบาทขององค์การภาคเอกชน และบทบาทของประชาสังคมที่มีต่อการสร้างธรรมาภิบาลคือ การรวมตัวกันของสาธารณชนในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยรัฐควรมีการหามาตรการกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงการทำความผิดจรรยาบรรณ นอกจากนี้มีความเห็นสอดคล้องกันว่าธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร สังคม และประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชการที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาตลอดระยะเวลากว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้รอดพ้น สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยต้องให้ความสำคัญการกับใช้ความรู้อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงคุณธรรม ซึ่งตรงกับหลักการพื้นฐานของธรรมาภิบาล (สถาบันคลังสมองของชาติ, 2552)

สำหรับในประเทศไทยมีการนำแนวความคิด (Corporate Social Responsibility : CSR) และการกำหนดมาตรฐาน ISO ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในภาครัฐและภาคเอกชน ประกอบกับประเทศไทยมีแนวคิดดั้งเดิม คือ การช่วยเหลือแบ่งปันและการทำบุญให้ทาน จึงมีกลุ่มธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ ร่วมกันผลักดันแนวคิด CSR ให้เกิดขึ้นในประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม โดยการจัดตั้งเครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social Venture Network Asia (Thailand)) สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Institute : CSRI) การจัดตั้งโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ฯลฯ ได้ร่วมสร้างกระแสความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการจัดทำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศ รวมไปถึงโฆษณาในเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล (Good Governance) เมื่อเข้ามาแพร่หลายในประเทศไทยได้มีการบัญญัติศัพท์ไทยขึ้นมาหลายคำ เช่น ธรรมาภิบาล ประชาธิปไตย ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การปกครองโดยธรรม กรอบการกำกับดูแลที่ดี บรรษัทภิบาล เป็นต้น โดยคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2542 มีมติให้ใช้คำว่าระบบการบริหารและการ

จัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้แตกต่างจากบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ซึ่งความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารจัดการที่ดี คือ ระบบโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ ที่ได้วางแนวปฏิบัติหรือวางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อให้สังคมพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นธรรม เนื่องจากการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นกลไกภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาชน ต่างก็เป็นองค์กรรมในการแสดงความคิดเห็นเพราะประชาชนเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรง

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในภาคราชการเกิดจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงของไทยในปี พ.ศ.2540 ภาควิชาการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่มีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหาร ขณะเดียวกันภาคประชาชนซึ่งเป็นพลังสำคัญมีความจำเป็นจะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพไม่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริงและเร่งด่วน โอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤติข้อมเป็นไปได้อย่างยาก หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย ดังนั้น คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (TDRI) ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันแก้ไขปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ และต่อมาสำนักงาน ก.พ. นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาจัดทำบันทึกเรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบข้อเสนอแนะให้ออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2542 จึงนับเป็นการวางฐานแรกในการบริหารราชการแนวใหม่

4.2.3 ธรรมาภิบาลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

การแก้ไขปรับปรุงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในปี พ.ศ. 2542 ที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบมาเป็น 10 องค์ประกอบ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) ดังนี้

4.2.3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

4.2.3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเท่ากับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.2.3.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4.2.3.4 หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ การแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ รวมทั้งการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ทุนให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

4.2.3.5 หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี ประชาชนสามารถรับรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

4.2.3.6 หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.2.3.7 หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

4.2.3.8 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

4.2.3.9 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น ๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

4.2.3.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

ในการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของสภามหาวิทยาลัยนั้น พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยได้ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยในฐานะองค์กรสูงสุดในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การอนุมัติหลักสูตร การดูแลกำกับคุณภาพการศึกษา การอนุมัติปริญญา กิตติมศักดิ์ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำกับนโยบายการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และตรวจสอบการดำเนินงานในมหาวิทยาลัย ดังนั้นธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักสำคัญที่สภามหาวิทยาลัยต้องนำมาส่งเสริมให้การปฏิบัติงานและบริหารงานในทุก

ระดับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม ความคุ้มค่าของงบประมาณ และให้โอกาสทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

สรุป การใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์การ เพราะการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์การเป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงานและการทำงานในองค์การ รวมทั้งจัดระบบที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐนั้นจะเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง

ดังนั้น ในงานวิจัยเล่มนี้ได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในปี พ.ศ. 2542 ที่ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) มาใช้ในส่วนของการวัดระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.3.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ จึงมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เข้าใจและเกิดความร่วมมือในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมาย มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน มีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน (บุษบา คำนนท์, 2559) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือ ความสามารถในการเข้าใจ รับรู้ แยกแยะความแตกต่างในอารมณ์ สมาธิ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ และความรู้สึก (สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร, 2544) ทั้งนี้มีนักวิชาการให้ความหมายเพิ่มเติมว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งกันระหว่างมนุษย์ด้วยกัน หรือ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคลหรือสังคม รวมไปถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย (วิจิตร อาวะกุล, 2542)

นอกจากนี้คำว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับกันระหว่างบุคคลในสังคมทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความรักใคร่ ศรัทธา ช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุขและสังคมมีประสิทธิภาพ (สมพร สุทัศนีย์, 2554) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรองค์กรหนึ่ง หากเป็นความสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดความรักใคร่และความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ตรงกันข้ามหากมนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีทำให้เกิดความขัดแย้ง ไม่เข้าใจกันส่งผลให้การทำงานเกิดความล้มเหลว (กฤตพร แซ่แง๋ สายจันทร์, 2559)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งภายในและภายนอก และทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความรักใคร่ ศรัทธา ช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมาย

4.3.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อแต่ละบุคคลมากเพราะมนุษย์เราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ เราต้องการให้คนอื่นยอมรับ เริ่มตั้งแต่เกิดเราจะต้องเรียนรู้ที่จะอยู่กับบุคคลในครอบครัว สัมพันธ์กับคนในครอบครัว เมื่อเติบโตขึ้นก็ต้องมีกลุ่มเพื่อนทั้งเป็นเพื่อนเรียน เพื่อนร่วมสถาบัน เพื่อนต่างสถาบัน เพื่อนร่วมอาชีพ ซึ่งเราต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ถ้าหากสามารถทำให้คนที่มาอยู่ร่วมกันนั้น มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจกัน มีความปรารถนาจะร่วมมือร่วมใจกัน แบ่งหน้าที่กันทำ กำหนดบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์ หน่วยงานหรือสังคมนั้นก็จะเป็ระเบียบ มีความสุข ความเจริญก้าวหน้า ผู้นำของกลุ่มต้องมีบทบาทอย่างมากในการที่จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ โดยอาศัยความรู้ทางมนุษยสัมพันธ์ นำมาสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน ให้โอกาสผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ร่วมทำกิจกรรม ให้เกียรติกัน มีความยุติธรรม ให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ เป็นผลให้เกิดความรัก ความพึงพอใจเกิดขึ้น และในที่สุดทุกคนก็จะทุ่มเทกำลังกายพลังความคิด ร่วมแรงร่วมใจอย่างเต็มที่ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงสำคัญมากเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการกลุ่ม ต้องการสมาคมและทำกิจกรรมร่วมกัน

4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องมีการบริหารงาน จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปคุณลักษณะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารไว้ดังนี้

2550) ดังนี้

ความอบอุ่น

ในหมู่องค์กร

ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล,

1) สร้างการทำงานให้เกิดบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร เป็นกันเอง และมีความ

2) ทำให้เกิดความสามัคคี เข้าใจ รักใคร่ นับถือ และศรัทธาซึ่งกันและกัน

3) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

4) สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน

5) ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร

6) ทำให้เกิดพลังของกลุ่มผู้ทำงานด้วยกัน

และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมี (อาพันธ์ นาวินพัฒนารัตน์, 2554) ดังต่อไปนี้

อยู่เสมอ

1) มีความยิ้มแย้มแจ่มใส

2) ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3) ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4) มีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ

5) พุดจาไพเราะกับบุคคลทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น

6) เป็นบุคคลที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย

นอกจากนี้นักวิชาการได้เสนอเพิ่มเติมว่าผู้บริหารควรมีคุณลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (บุษบา คำนนท์, 2559) ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ

2) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

3) ผู้บริหารมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน

4) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ร่วมงาน

5) ผู้บริหารพูดคุย พบปะกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ

6) ผู้บริหารมีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับทุกคน

7) ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน

ดังนั้นในงานวิจัยเล่มนี้ได้สังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) (อานันท์ นาวิณพัฒนารัตน์, 2554) และ (บุษบา คำนนท์, 2559) มาใช้ในส่วนของการวัดระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) มีความยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ

2) มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกระดับ

3) มีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับบุคลากรทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น

4) รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

5) เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร

6) ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

อยู่เสมอ

7) สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน

4.4 ด้านภาวะผู้นำ

4.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่ทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้สมาชิกมองเห็นความสำเร็จเป็นเป้าหมาย ผู้นำ คือ ปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ผู้นำต้องสามารถทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สมาชิกทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข (ดวงใจ บุตรขำ, 2555) และภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการในการจูงใจบุคคลทั้งหลายในองค์กรให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (ปกรณ ลวกุล, 2556) รวมทั้งนักวิชาการได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถในการใช้ศิลปะ โน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ มีความตั้งใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

4.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร คือ ความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำจะต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากกว่าคนอื่น สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน และนำคนแต่ละคนไปโดยที่คนเหล่านั้นมีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ภาวะผู้นำนั้น ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน

4.4.3 ภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะส่วนบุคคล (อานันต์ นาวินพัฒนารัตน์, 2554) ดังนี้

- 1) มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
- 2) มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ
- 3) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 4) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
- 5) โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น
- 6) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของการทำงาน
- 7) ไม่หุนเหยาเชื่อหรือกระทำตามคำยุแหย่โดยไม่ได้สืบสวนข้อเท็จจริง

และนักวิชาการได้สนับสนุนว่าผู้นำควรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (พิจักษณ์ วังสาโรจน์, 2557) คือ

- 1) มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย
- 2) มีกระบวนการดำเนินการภายในองค์กรให้ราบรื่น

3) สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี

นอกจากนี้คุณสมบัติที่คาดหวังของสภามหาวิทยาลัย ตามทฤษฎีของ David J. Lock (วิจารณ์ พานิช, 2555 และกัมปนาท ภัคติกุล, 2551) ประกอบด้วย

- 1) กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี
- 2) มีภาวะผู้นำ มีการตัดสินใจที่ดี
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว

- 4) ช่วยเหลือ แก้ปัญหา ช่วยตัดสินใจ แต่ไม่ล้ำเส้นการบริหาร
- 5) มั่นใจว่าสิ่งที่อนุมติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์การ

ดังนั้นในงานวิจัยเล่มนี้ได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำของ (อานันท์ นาวิณพัฒนรัตน์, 2554) (พิชญณา วงศาโรจน์, 2557) (วิจารณ์ พานิช, 2555) และ (กัมปนาท ภัคติกุล, 2551) มาใช้ในส่วนของการวัดระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์การ

- 2) กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี
- 3) มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
- 4) มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ แต่ไม่ล้ำเส้นการบริหาร

5) โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น

6) สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี

7) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว

4.5 ด้านความรู้ความสามารถ

4.5.1 ความหมายของความรู้ความสามารถ

ความรู้ความสามารถ หมายถึง ลักษณะความรู้ความสามารถที่ปรากฏให้เห็นและแสดงให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกมา ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ (กิตติมา ปรีดีคิลก, 2532) ความสามารถ หมายถึง ทักษะและสมรรถนะจริง ๆ ที่เอื้อกับบุคคลมีอยู่และมีความจำเป็นต่อการทำงานให้ได้ประสิทธิผลต่อองค์การ (ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, 2541) และความรู้ความสามารถ คือ การมีคุณสมบัติพอที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2552) นอกจากนี้มีผู้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการจัดการ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ตื่นตัวและเข้าใจสถานการณ์ มีความเป็นเลิศทางปัญญา ทำงานอย่างมีคุณภาพ (กรมวิชาการ, 2554)

สรุปได้ว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง ทักษะ ความเป็นเลิศทางปัญญา และสมรรถนะจริง ๆ ของบุคคลที่ปรากฏให้เห็นและมีความจำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

4.5.2 ความสำคัญของความรู้ความสามารถ

ความรู้ความสามารถ เป็นการนำเอาหลักการ ความรู้ ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสบความสำเร็จ ซึ่งความรู้ความสามารถมีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถในการใช้เหตุผล เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบันนี้ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถ สติปัญญาดี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร เพื่อจะทำให้การบริหารงานขององค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.5.3 ความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ผู้บริหารควรมีลักษณะด้านความรู้ความสามารถ (บุษบา คำนนท์, 2559) ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน
- 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ
- 3) ผู้บริหารมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
- 4) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

5) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้
 6) ผู้บริหารมีความสามารถบริหารทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณสมบัติและลักษณะของรศภามหาวิทยาลัย (วิจารณ์ พานิช, 2555 และกัมปนาท ภัคคิกุล, 2551) ประกอบด้วย

- 1) รอบรู้ภาพรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย
- 2) มองการณ์ไกล สามารถวางนโยบายได้ในระดับนโยบาย
- 3) มีอุดมคติทำงานเพื่อสังคม มีเวลาให้สภามหาวิทยาลัย
- 4) มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นเป็นมหาวิทยาลัยออกมา

5) มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นกว้างในเชิงการบริหาร โดยไม่ใช่เป็นสภาที่ประชุมแต่ต้องทำงานด้วย

6) คุณลักษณะสมบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล

นอกจากนี้คุณลักษณะความรู้ความสามารถของผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540) ยังประกอบด้วย

- 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2) มีประสบการณ์ความสามารถ ความรอบรู้กว้างขวางรอบคอบ ก้าวหน้าทันเหตุการณ์

3) มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ

4) มีความสามารถในการโต้ตอบด้วยเหตุผลในการแก้ไขปัญหา

5) มีความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ดังนั้นในงานวิจัยเล่มนี้ได้สังเคราะห์ความรู้ความสามารถของ (บุษบา คำนนท์, 2559) (วิจารณ์ พานิช, 2555) (กัมปนาท ภัคคิกุล, 2551) และ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540) มาใช้ในส่วนของการวัดระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย

2) มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นเป็นมหาวิทยาลัยออกมา

- 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 4) มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ
- 5) มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นกว้างในเชิงการบริหาร
- 6) คุณแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล
- 7) มีความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

4.6 ด้านบุคลิกภาพ

4.6.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล แสดงออกโดยพฤติกรรม ที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร (วิเชียร วิทษอุดม, 2556) และบุคลิกภาพเป็นลักษณะจำเพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกลึกซึ้ง ความคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิจกรรมารยาท ลักษณะนิสัย (พนัส หันนาคินทร์, 2530) นอกจากนี้ บุคลิกภาพ คือสภาพเฉพาะตัวบุคคล รูปร่าง ท่าทาง ความรู้ ปฏิภาณ ฯลฯ ของแต่ละคน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2552)

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล รูปร่าง ท่าทาง ความรู้ ปฏิภาณ ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกลึกซึ้ง ความคิด ความเฉลียวฉลาด และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาอยู่พอสมควร

4.6.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาจาก 1) ความมั่นใจ ผู้มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออก และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ 2) การยอมรับของกลุ่ม ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และเป็นที่ต้องการของกลุ่ม 3) การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การที่เรารู้บุคลิกภาพของผู้อื่น ทำให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลนั้นและสถานการณ์ได้ดีและรวดเร็วขึ้น 4) ความสำเร็จ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะได้เปรียบผู้อื่นเสมอ เนื่องจากสามารถสร้างความศรัทธา น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และ 5) เอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ดีได้

4.6.3 บุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร (ณัฐพงศ์ ศรีสง, 2551) มีดังนี้

- 1) มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
- 2) มีความกระตือรือร้น กล้าหาญ และมีความเกรงใจ
- 3) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจกว้าง
- 4) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- 5) มีศีลธรรม กิริยามารยาทดี สุภาพอ่อนโยน ร่าเริง

รวมทั้งคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารซึ่งได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรม (อานันย์ นาวิณพัฒนารัตน์, 2554) ดังต่อไปนี้

- 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2) มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ
- 3) อากัปกริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 4) มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น เป็นผู้มีจิตใจเข้มแข็ง
- 5) มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี
- 6) มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ดังนั้นในงานวิจัยเล่มนี้ได้สังเคราะห์บุคลิกภาพของ (ณัฐพงศ์ ศรีสง, 2551) (อานันย์ นาวิณพัฒนารัตน์, 2554) มาใช้ในส่วนของการวัดระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังนี้

- 1) มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ
- 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 3) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
- 4) อากัปกริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 5) มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น
- 6) มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคลากร

กองเพชร สุนทรภักดี และคณะ (2553) ศึกษา การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย ด้านการเป็นตัวแทนของบุคลากร ด้านการเป็นองค์กรกลางและกลไกธรรมาภิบาล และด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร สรุปผลการวิจัยได้ว่า

ภาพรวมบุคลากร มีความคาดหวังบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในระดับมากทุกด้าน แต่มีการรับรู้ระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการรับรู้ และความคาดหวังต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานของบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มยุรี บุญบัง (2554) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่องความคาดหวังและการรับรู้จริงของพนักงานต่อคุณภาพการให้บริการ การจ้างงานบุคลภายนอกของธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัดที่มีต่อปัญหาที่เกิดจากการใช้บริการการจ้างงานบุคลภายนอก เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้จริงของพนักงานต่อคุณภาพการให้บริการการจ้างงานบุคลภายนอกของธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานในกรุงเทพมหานคร และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้จริงกับปัญหาที่เกิดจากการให้บริการของบุคลภายนอก ผลการวิจัยพบว่า

ความคาดหวังของพนักงานต่อคุณภาพการให้บริการการจ้างงานบุคลภายนอกโดยรวมมีระดับความคาดหวังมาก แต่การรับรู้จริงของพนักงานต่อคุณภาพการให้บริการการจ้างงานบุคลภายนอกโดยรวมมีระดับการรับรู้จริงปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้จริงของพนักงานต่อคุณภาพการให้บริการการจ้างงานบุคลภายนอก พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัญหาที่เกิดจากการใช้บริการการจ้างงานบุคลภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

สุจิตตรา ไนยจิตย์ (2555) ศึกษาเรื่องความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี ตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี และศึกษาระดับความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี ผลวิจัยพบว่า

ลูกค้าที่ใช้บริการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคาดหวังต่อคุณภาพการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการให้บริการ อาชีพ ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังและการรับรู้ต่อคุณภาพการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริศนา ใจบุญและคณะ (2554) วิจัยเรื่องความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการและความคาดหวังในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการทำงาน สังกัด มีคะแนนเฉลี่ยของความต้องการและความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุจิตตรา เมลิตชาติและคณะ (2556) ได้วิจัยเรื่องความคาดหวังของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

ความคาดหวังของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคาดหวังของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) ต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 5-10 ปี น้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

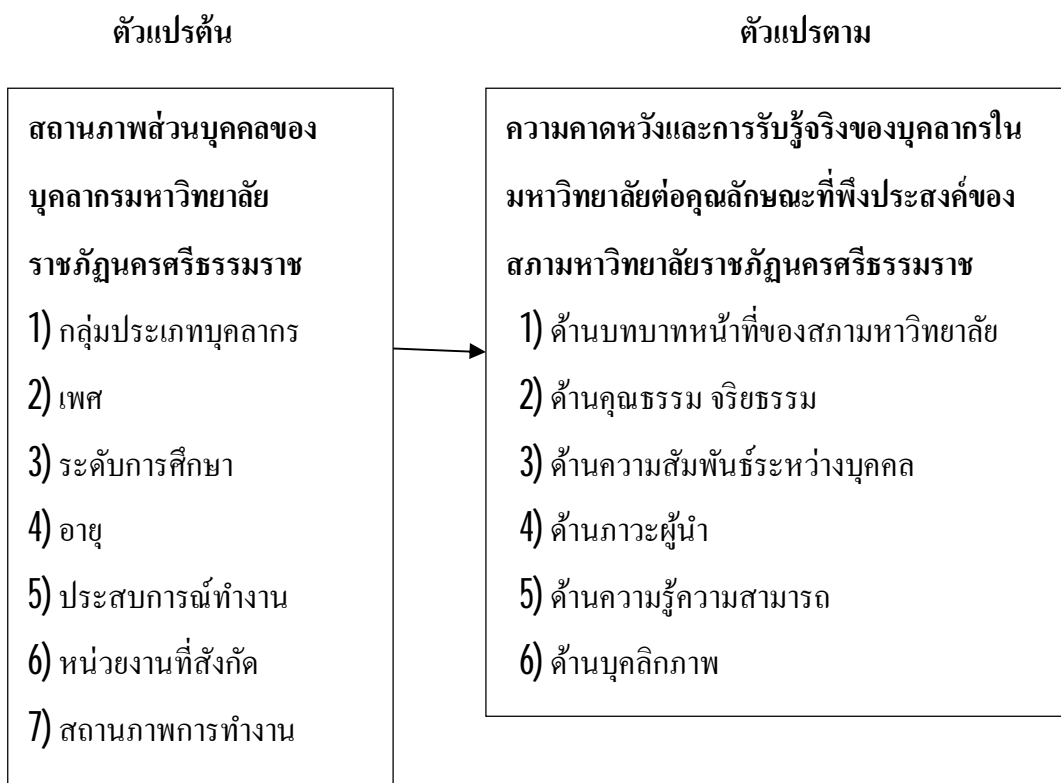
นอกจากนี้ มีนักวิชาการได้สรุปสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคลากร แสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 สถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคาดหวัง

นักวิจัย	กลุ่มประเภทบุคลากร	เพศ	ระดับการศึกษา	อายุ	ประสบการณ์การทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด	สถานภาพการทำงาน
เกษมสันต์ อยู่เย็น (2559)	-	-	✓	✓	-	-	-
ทองเพชร สุนทรภักดี และคณะ (2553)	✓	-	-	-	-	-	-
มยุรี บุญบัง (2554)	-	✓	✓	✓	-	✓	-
สุจิตตรา ไนยจิตย์ (2555)	-	✓	✓	✓	-	-	-
ปริศนา ใจบุญและคณะ (2554)	-	-	-	-	-	✓	✓
สุจิตตรา เมาลีชาติและคณะ (2556)	-	-	-	-	✓	-	-
อรณี ชซา ทศตา และคณะ (2558)	-	✓	✓	✓	-	-	-

ดังนั้นสรุปได้ว่า ตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และจะนำมาใช้ในการวิจัยเล่มนี้รวมทั้งสิ้น 7 ตัว ได้แก่ **1) กลุ่มประเภทบุคลากร 2) เพศ 3) ระดับการศึกษา 4) อายุ 5) ประสบการณ์ทำงาน 6) หน่วยงานที่สังกัด และ 7) สถานภาพการทำงาน**

6. กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น 619 คน ประกอบไปด้วย

- | | |
|------------------------------|--------------|
| 1) ผู้บริหาร | จำนวน 69 คน |
| 2) บุคลากรสายวิชาการ | จำนวน 220 คน |
| 3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ | จำนวน 330 คน |

กลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 619 คน นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane (1973) กำหนดความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) 5% และระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน ซึ่งคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากร}}{1 + (\text{จำนวนประชากร} \times \text{ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้}^2)}$$

แทนค่าจากสูตรจะได้

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = \frac{619}{1+(619 \times 0.05^2)}$$

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = 242.98 \quad \text{ถือเป็น } 243$$

ดังนั้น การศึกษาความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชจะนำกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 243 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งออกเป็นกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำหนดนโยบายสูงสุดของมหาวิทยาลัย รับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าว ดังนั้นจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

กลุ่มบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	69	21
บุคลากรสายวิชาการ	220	84
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	330	138
รวม	619	243

(ที่มา: สำนักงานนิติการและการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2560)

จากตาราง 4 สรุปกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 21 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 84 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 138 คน รวมทั้งสิ้น 243 คน

การสอบถามบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นำไปสอบถามโดย สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เนื่องจากได้ตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงตามที่ต้องการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ รวมทั้งสิ้น 243 คน

2. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิธีค้นหาข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่เป็นตัวเลขเชิงปริมาณเพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อสรุป และเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 ถึง พ.ศ. 2559

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ข้อมูลที่เก็บรวบรวม ได้แก่ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช รวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดร.อิศรภรณ์ ไรไชสง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ ดร.สมปอง รักษาธรรม อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อตรวจสอบการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้

- 1) ระดับคะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือวัดได้
- 2) ระดับคะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือวัดได้
- 3) ระดับคะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องหรือวัดได้

โดยผลรวมของค่า IOC รายข้อไม่ควรต่ำกว่า .8 ขึ้นไป จึงจะถือว่าอยู่ในระดับดี (Good) ถ้ามีค่า 1.0 ถือว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยม (Excellent) และผลรวมไม่ควรต่ำกว่า .90 ถ้าเป็นไปตามเกณฑ์นี้แสดงว่า เครื่องมือการวิจัยนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่ดี คำถามแต่ละข้อดี และผู้เชี่ยวชาญที่เลือกมามีความเชี่ยวชาญในการประเมินข้อคำถามตามประเด็นในเครื่องมืออยู่ในระดับที่ดี (Polit & Beck, 2006) ผู้วิจัยจึงนำส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจึงนำมาคำนวณค่า IOC

ผลการคำนวณการหาดัชนีความเที่ยงตรงรายข้อสรุปได้ ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 6 ด้าน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกด้าน สรุปได้ว่า ดัชนีความเที่ยงตรงรายข้อของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นต่อไปได้ทุกข้อ

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 สร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวิจัยขึ้นมาจากรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจนได้แบบสอบถามความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย กลุ่มประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และสถานภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย 17 ข้อ

โดยพัฒนาข้อคำถามมาจากบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ตามกระทรวงศึกษาธิการ (2547)

2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 10 ข้อ

โดยพัฒนาข้อคำถามมาจากองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 10 องค์ประกอบของ ปธาน สุวรรณมงคล (2558)

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7 ข้อ

โดยสังเคราะห์ข้อคำถามมาจากวรรณกรรมของรัตติกรณ์ จงวิศาล

(2550) อานันท์ นาวิณพัฒนารัตน์ (2554) และบุษบา คำนนท์ (2559)

4) ด้านภาวะผู้นำ 7 ข้อ

โดยสังเคราะห์ข้อคำถามมาจากวรรณกรรมของอานันท์ นาวิณพัฒนารัตน์

(2554) พิจักษณ์า วงศาโรจน์ (2557) วิจารย์ พานิช (2555) และกัมปนาท ภัคติกุล (2551)

5) ด้านความรู้ความสามารถ 7 ข้อ

โดยสังเคราะห์ข้อคำถามมาจากวรรณกรรมของบุษบา คำนนท์

(2559) วิจารย์ พานิช (2555) กัมปนาท ภัคติกุล (2551) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540)

6) ด้านบุคลิกภาพ 6 ข้อ

โดยสังเคราะห์ข้อคำถามมาจากวรรณกรรมของณัฐพงศ์ ศรีสง

(2551) และอานันท์ นาวิณพัฒนารัตน์ (2554)

โดยที่แต่ละคำถามแบ่งระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินแยกเป็นความคาดหวังและการรับรู้ได้ตาราง 5 และตาราง 6

ตาราง 5 ระดับความคาดหวังของบุคลากรต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

ระดับความคาดหวัง	ค่าประเมิน	ความหมายของการแปลผล
มากที่สุด	5	บุคลากรคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยมากที่สุด
มาก	4	บุคลากรคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยมาก
ปานกลาง	3	บุคลากรคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยปานกลาง
น้อย	2	บุคลากรคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย
น้อยที่สุด	1	บุคลากรคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยน้อยที่สุด

ตาราง 6 ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

ระดับการรับรู้จริง	ค่าประเมิน	ความหมายของการแปลผล
มากที่สุด	5	บุคลากรรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยมากที่สุด
มาก	4	บุคลากรรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยมาก
ปานกลาง	3	บุคลากรรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยปานกลาง
น้อย	2	บุคลากรรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยน้อย
น้อยที่สุด	1	บุคลากรรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมครอบคลุมถึง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ

3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเบื้องต้น จากนั้นจึงได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1) พัฒนาและสังเคราะห์แบบสอบถามจากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกระทรวงศึกษาธิการ (2547) ปธาน สุวรรณมงคล (2558) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) อานันท์ นาวิณพัฒนรัตน์ (2554) บุษบา คำนนท์ (2559) พิจักษณ์ วังศาโรจน์ (2557) วิจารย์ พานิช (2555) กัมปนาท ภัคคิกุล (2551) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) และณัฐพงศ์ ศรีสง (2551)

2) ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยการเสนอไปยังผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณา จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.0 ทุกด้าน

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้วยกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach, 1984) ดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามระดับความคาดหวังของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
บทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย	.959
คุณธรรม จริยธรรม	.977
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.959
ภาวะผู้นำ	.912
ความรู้ความสามารถ	.967
บุคลิกภาพ	.960

จากตาราง 7 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับความคาดหวังของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาพบว่า มีค่าตั้งแต่ .912 ถึง .977 ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า .90 ขึ้นไป ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยแบบสอบที่มีระดับแอลฟาสูงกว่า .95 ได้แก่ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย โดยอาจทำให้ข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเลือกที่จะคงข้อคำถามไว้ เพราะได้พัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมของกระทรวงศึกษาธิการ (2547) ปธาน สุวรรณมงคล (2558) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) อานันย์ นาวิณพัฒนรัตน์ (2554) บุญบา กำนันท์ (2559) วิจารย์ พานิช (2555) กัมปนาท ภักดีกุล (2551) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) และของณัฐพงศ์ ศรีสง (2551) อีกทั้งไม่ทำให้ข้อคำถามเป็นภาระแก่ผู้ตอบแบบสอบถามมากเกินไป

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามระดับการรับรู้จริงของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
บทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย	.958
คุณธรรม จริยธรรม	.982
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.969
ภาวะผู้นำ	.930
ความรู้ความสามารถ	.974
บุคลิกภาพ	.950

จากตาราง 8 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับการรับรู้จริงของบุคลากรต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาพบว่า มีค่าตั้งแต่ .930 ถึง .982 ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า .90 ขึ้นไป ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยแบบสอบที่มีระดับแอลฟาสูงกว่า .95 ได้แก่ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย โดยอาจทำให้ข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเลือกที่จะคงข้อคำถามไว้ เพราะได้พัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมของกระทรวงศึกษาธิการ (2547) ปธาน สุวรรณมงคล (2556) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) อานันท์ นาวิณพัฒนรัตน์ (2554) บุญบา คำนนท์ (2559) วิจารย์ พานิช (2555) กัมปนาท ภักดีกุล (2551) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) อีกทั้งไม่ทำให้ข้อคำถามเป็นภาระแก่ผู้ตอบแบบสอบถามมากเกินไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 243 ชุด ตามจำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปีการศึกษา 2560 (เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม 2561)

2. ผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยการติดตามผ่านทางโทรศัพท์ และอีเมล โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตไปยังหน่วยงานเพื่อเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยจัดเก็บแบบสอบถามและจัดการข้อมูล พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล และหาค่าสูญหาย (Missing) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ **Statistics Package for the Social Sciences (SPSS) Version 16**

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ **Statistics Package for the Social Sciences (SPSS) Version 16** ดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และสถานภาพการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ตามเกณฑ์แปลผลการประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย = 4.21 - 5.00 มีความคาดหวังและการรับรู้จริงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย = 3.41 - 4.20 มีความคาดหวังและการรับรู้จริงมาก

ค่าเฉลี่ย = 2.61 - 3.40 มีความคาดหวังและการรับรู้จริงปานกลาง

ค่าเฉลี่ย = 1.81 - 2.60 มีความคาดหวังและการรับรู้จริงน้อย

ค่าเฉลี่ย = 1.00 - 1.80 มีความคาดหวังและการรับรู้จริงน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติ **t-test** ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม เพื่อนำไปสู่การสรุปว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้นแตกต่างกันหรือไม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายทาง **One way ANOVA (F-test)** ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และสถานภาพการทำงาน จากนั้น

หากพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต้องเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเพื่อให้ทราบว่าคู่ใดที่แตกต่างกันบ้าง ด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของ Scheffe เนื่องจากเป็นการหาค่าความแตกต่างรายคู่ และสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ (Byrkit, 1975)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน และกลุ่มตัวอย่างตอบกลับมาจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 86.41 เพียงพอต่อการใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ โดย Berdie และคณะ (1986) กล่าวว่าอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้คือ ร้อยละ 50 อัตราการตอบกลับที่ดีถึงดีมากร้อยละ 60 และ 70 ตามลำดับ Williams (2010) กล่าวว่าอัตราการตอบกลับที่อยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก มากกว่าร้อยละ 75 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัย โดยแบ่งการอธิบาย ออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (t-distribution)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

df แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา (F-distribution)
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ กลุ่มประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่และร้อยละ มีผลดังนี้

ตาราง 9 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มย่อยตามปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	12	5.70
	บุคลากรสายวิชาการ	90	42.90
	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	108	51.40
2. เพศ	ชาย	65	31.00
	หญิง	145	69.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	88	41.90
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	109	51.90
	ปริญญาเอก	13	6.20
4. อายุ	20-29 ปี	22	10.50
	30-39 ปี	132	52.90
	40-49 ปี	38	18.10
	50 ปีขึ้นไป	18	8.60

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มย่อยตามปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	13	6.20
	1-2 ปี	14	6.70
	3-4 ปี	26	12.40
	5-6 ปี	45	21.40
	7 ปีขึ้นไป	112	53.30
6. หน่วยงานที่สังกัด	คณะ	103	49.00
	สังกัด	77	36.70
	สถาบันวิจัย	30	14.30
7. สถานภาพการทำงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย	144	68.60
	พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา	13	6.20
	อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง	30	14.30
	พนักงานราชการ	7	3.30
	ลูกจ้างชั่วคราว	16	7.60
รวม		210	100.00

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตัวแปรได้ดังนี้

กลุ่มประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมา คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 ส่วนเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท/เทียบเท่า จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และที่น้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 รองลงมา คือ 40-49 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และน้อยที่สุด คือ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา คือ 5-6 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และน้อยที่สุด คือ มีน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดคณะ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมา คือ สังกัดสำนัก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 และน้อยที่สุด คือ สถาบันวิจัย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

สถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 รองลงมา คือ อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และ ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทหน้าที่

ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
1. กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนา ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษาการ วิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	4.03	0.82	มาก	4.03	0.78	มาก
2. ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออก กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับ สำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น เป็นเรื่อง ๆ ก็ได้	3.98	0.92	มาก	3.95	0.87	มาก
3. กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกัน คุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของ มหาวิทยาลัย และติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	4.00	0.82	มาก	3.96	0.81	มาก
4. อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตร บัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร	4.12	0.87	มากที่สุด	4.07	0.91	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
5. พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว	3.85	0.97	มาก	3.81	0.93	มาก
6. อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ	3.72	0.85	มาก	3.72	0.81	มาก
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด	3.96	0.83	มาก	3.95	0.82	มาก
8. พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ	3.86	0.79	มาก	3.83	0.76	มาก
9. แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ	3.80	0.83	มาก	3.77	0.82	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
10. แต่งตั้งและถอดถอนประธาน กรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการ มหาวิทยาลัย	3.90	0.76	มาก	3.89	0.72	มาก
11. อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงิน รายได้ของมหาวิทยาลัย	3.85	1.02	มาก	3.87	0.95	มาก
12. ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหา รายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้ง กับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ เกี่ยวข้อง	3.86	1.08	มาก	3.90	1.01	มาก
13. พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพล เรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษามอบหมาย	4.02	0.77	มาก	4.03	0.72	มาก
14. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและ เสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือ มอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่าง ใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภา มหาวิทยาลัย	3.88	0.87	มาก	3.88	0.83	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
15. พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอและอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้	3.86	0.89	มาก	3.94	0.85	มาก
16. ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่น	4.06	0.62	มาก	4.07	0.64	มาก
17. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ	3.79	0.66	มาก	3.82	0.67	มาก
รวม	4.09	0.91	มาก	3.91	0.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคาดหวังของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, S.D. 0.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อนุมัติให้ปริญญาประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.12, S.D. 0.87$) รองลงมา คือ ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่น ($\bar{X} = 4.06, S.D. 0.62$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว ($\bar{X} = 3.82, S.D. 0.97$)

ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. 0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตร และส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.07, S.D. 0.91$) รองลงมา คือ ออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้และพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด ($\bar{X} = 3.95, S.D. 0.82$) และค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิการสมทบ ($\bar{X} = 3.72, S.D. 0.81$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภามหาวิทยาลัยบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม	4.15	0.92	มาก	4.20	0.84	มาก
2. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ	4.13	0.95	มาก	4.16	0.89	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
3. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานให้อยู่ ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความ เชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนอง ความคาดหวังหรือความต้องการของ ประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	4.15	0.98	มาก	4.18	0.89	มาก
4. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานที่แสดง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.19	0.96	มาก	4.17	0.92	มาก
5. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานด้วย กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา	4.10	0.95	มาก	4.11	0.87	มาก
6. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานโดยใช้ อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับใน การบริหารราชการอย่างเคร่งครัดด้วยความ เป็นธรรม	4.06	1.03	มาก	4.09	0.96	มาก
7. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานอย่างเท่า เทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาและอื่น ๆ	3.96	0.96	มาก	4.02	0.90	มาก
8. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานโดยที่ ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอ ปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง	4.01	1.03	มาก	4.01	1.02	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
9. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานโดยมีการ ถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่ หน่วยอื่น ๆ	4.07	1.04	มาก	4.12	1.01	มาก
10. สภามหาวิทยาลัยบริหารงานโดย คำนึงถึงข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับ ประโยชน์และเสียประโยชน์	4.11	0.99	มาก	4.14	0.93	มาก
รวม	4.09	0.91	มาก	4.12	0.84	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความคาดหวังของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. 0.91) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชบริหารงานที่แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.19$, S.D. 0.96) รองลงมา คือ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช บริหารงานให้อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. 0.98) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. 0.96)

ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช บริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.20$, S.D. 0.84) รองลงมา คือ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

บริหารงานให้อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนอง ความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.18, S.D. 0.89$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช บริหารงานโดยที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจร่วมแสดง ทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.01, S.D. 1.02$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความเข้มแข็งแจ่มใสอยู่เสมอ	4.20	0.92	มาก	4.26	0.86	มากที่สุด
2. ความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุก ระดับ	4.22	0.92	มากที่สุด	4.32	0.84	มากที่สุด
3. มีอธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับบุคลากร ทุกระดับไม่แบ่งแยกชนชั้น	4.24	1.00	มากที่สุด	4.31	0.93	มากที่สุด
4. รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจ กว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.20	0.95	มาก	4.29	0.89	มากที่สุด
5. เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความ ขัดแย้งในองค์กร	4.28	0.84	มากที่สุด	4.35	0.79	มากที่สุด
6. ความสามารถในการปรับตัวให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ	4.30	0.78	มากที่สุด	4.35	0.73	มากที่สุด
7. สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน	4.28	0.75	มากที่สุด	4.38	0.72	มากที่สุด
รวม	4.24	0.81	มากที่สุด	4.32	0.76	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ความคาดหวังของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$, S.D. 0.81) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X}=4.30$, S.D. 0.78) รองลงมา คือ เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร และสนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X}=4.28$, S.D. 0.75) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความเข้มแข็งเฝ้าใฝ่ใฝ่อยู่เสมอและรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ($\bar{X}=4.20$, S.D. 0.95)

ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$, S.D. 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X}=4.38$, S.D. 0.72) รองลงมา คือ เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กรและความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.35$, S.D. 0.73) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความเข้มแข็งเฝ้าใฝ่ใฝ่อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.26$, S.D. 0.86)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ด้านภาวะผู้นำของสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	4.20	0.20	มาก	4.21	0.80	มากที่สุด
2. กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี	4.30	0.70	มากที่สุด	4.31	0.68	มากที่สุด
3. มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้	4.21	0.76	มากที่สุด	4.23	0.70	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำของสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
4. มีความกระตือรือร้น เต็มขนาดในการ ตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำแต่ไม่ล้ำ เส้นการบริหาร	4.31	0.80	มาก	4.33	0.78	มากที่สุด
5. โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอารัด เอาเปรียบผู้อื่น	4.33	0.74	มากที่สุด	4.36	0.72	มากที่สุด
6. สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่น พร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการ เปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี	4.30	0.77	มากที่สุด	4.29	0.77	มากที่สุด
7. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว	4.27	0.67	มากที่สุด	4.30	0.67	มากที่สุด
รวม	4.28	0.64	มากที่สุด	4.29	0.61	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ความคาดหวังของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($X=4.28, S.D. 0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($X=4.33, S.D. 0.74$) รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้น เต็มขนาดในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ แต่ไม่ล้ำเส้นการบริหาร ($X=4.31, S.D. 0.80$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์การ ($X=4.20, S.D. 0.20$)

ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($X=4.29, S.D. 0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($X=4.36, S.D. 0.72$) รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้น เต็มขนาดในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำแต่ไม่ล้ำเส้นการบริหาร ($X=4.33, S.D. 0.78$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือมีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์การ ($X=4.21, S.D. 0.80$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ด้านความรู้ความสามารถของสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล
1. มีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและ องค์รวมของมหาวิทยาลัย	4.28	0.81	มากที่สุด	4.31	0.80	มากที่สุด
2. มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถ ช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็น เป็นมหาวิทยาลัยออกมา	4.35	0.74	มากที่สุด	4.39	0.73	มากที่สุด
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.33	0.69	มากที่สุด	4.37	0.68	มากที่สุด
4. มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ	4.37	0.74	มากที่สุด	4.39	0.73	มากที่สุด
5. มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นกว้างในเชิง การบริหาร	4.37	0.80	มากที่สุด	4.40	0.76	มากที่สุด
6. คุณแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภา มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล	4.33	0.71	มากที่สุด	4.34	0.69	มากที่สุด
7. มีความเป็นประชาธิปไตยในการรับ ฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.40	0.72	มากที่สุด	4.43	0.69	มากที่สุด
รวม	4.35	0.68	มากที่สุด	4.38	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ความคาดหวังของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35, S.D. 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.40, S.D. 0.72$) รองลงมา คือ มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบและมีแนวคิด

ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นกว้างในเชิงการบริหาร ($\bar{X}=4.37$, S.D. 0.80) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวม และองค์รวมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.28$, S.D. 0.81)

ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, S.D. 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X}=4.43$, S.D. 0.69) รองลงมา คือ มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นกว้างในเชิงการบริหาร ($\bar{X}=4.40$, S.D. 0.76) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.31$, S.D. 0.80)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ด้านบุคลิกภาพของสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความกล้าตัดสินใจกล้าคิดและกล้าทำ	4.38	0.73	มากที่สุด	4.42	0.68	มากที่สุด
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.31	0.76	มากที่สุด	4.34	0.73	มากที่สุด
3. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	4.49	0.73	มากที่สุด	4.50	0.70	มากที่สุด
4. อากัปกิริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.32	0.75	มากที่สุด	4.34	0.73	มากที่สุด
5. มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น	4.42	0.68	มากที่สุด	4.45	0.66	มากที่สุด
6. มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	4.35	0.80	มากที่สุด	4.43	0.69	มากที่สุด
รวม	4.38	0.70	มากที่สุด	4.41	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ความคาดหวังของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38, S.D. 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.49, S.D. 0.73$) รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบอดทน อดกลั้น ($\bar{X} = 4.42, S.D. 0.68$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.31, S.D. 0.76$)

ระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41, S.D. 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 4.50, S.D. 0.70$) รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบอดทน อดกลั้น ($\bar{X} = 4.45, S.D. 0.66$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความเชื่อมั่นในตนเองและอากัปกิริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.34, S.D. 0.73$)

สมมติฐานที่ 3.1 ความคาดหวังและระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ระดับความคาดหวัง	4.21	0.67	มากที่สุด
2. ระดับการรับรู้จริง	4.24	0.63	มากที่สุด
รวม	4.22	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22, S.D. 0.52$) โดยมีระดับการรับรู้จริง ($\bar{X} = 4.24, S.D. 0.63$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีระดับความคาดหวัง ($\bar{X} = 4.21, S.D. 0.67$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ย

ที่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับความคาดหวัง			ระดับการรับรู้จริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ด้านบทบาทหน้าที่	3.91	0.67	มาก	3.91	0.64	มาก
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.09	0.91	มาก	4.12	0.84	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.24	0.81	มากที่สุด	4.32	0.76	มากที่สุด
6. ด้านภาวะผู้นำ	4.28	0.64	มากที่สุด	4.29	0.61	มากที่สุด
7. ด้านความรู้ความสามารถ	4.35	0.68	มากที่สุด	4.38	0.66	มากที่สุด
8. ด้านบุคลิกภาพ	4.38	0.70	มากที่สุด	4.41	0.66	มากที่สุด
รวม	4.21	0.67	มากที่สุด	4.24	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ต่ำกว่าระดับการรับรู้จริง โดยระดับความคาดหวัง ($\bar{X} = 4.21, S.D. 0.67$)

ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับการรับรู้จริง ($\bar{X} = 4.24, S.D. 0.63$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ความคาดหวังด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38, S.D. 0.70$) ซึ่งสูงกว่าข้ออื่น รองลงมาคือ ความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.35, S.D. 0.68$) และความคาดหวังด้านบทบาทหน้าที่เป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.91, S.D. 0.67$)

ระดับการรับรู้จริงโดยรวมบุคลากรมีการรับรู้จริงอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41, S.D. 0.66$) ซึ่งสูงกว่าข้ออื่น รองลงมาคือ การรับรู้จริงด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.38, S.D. 0.66$) และการรับรู้จริงด้านบทบาทหน้าที่เป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.91, S.D. 0.64$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3.3-3.9 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ **F-test** โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (**One-way ANOVA**) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มประเภทบุคลากร

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
1 ด้านบทบาท หน้าที่	4.15	0.51	ระหว่างกลุ่ม	9.284	2	4.642	11.093***	.000	คู 1 ผู้บริหาร ต่างกับสาย วิชาการ คู 2 ผู้บริหาร ต่างกับสาย สนับสนุนวิชาการ
			ภายในกลุ่ม	86.619	207	0.418			
			รวม	95.903	209				
2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.28	0.71	ระหว่างกลุ่ม	5.758	2	2.879	3.544*	.031	ผู้บริหารต่าง กับสายวิชาการ
			ภายในกลุ่ม	168.170	207	0.812			
			รวม	173.929	209				
3 ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.40	0.65	ระหว่างกลุ่ม	4.227	2	2.113	3.240*	.041	คู 1 ผู้บริหาร ต่างกับสาย วิชาการ คู 2 ผู้บริหาร ต่างกับสาย สนับสนุน วิชาการ
			ภายในกลุ่ม	135.031	207	0.652			
			รวม	139.258	209				
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.43	0.49	ระหว่างกลุ่ม	5.320	2	2.660	6.853***	.001	คู 1 ผู้บริหารต่าง กับสายวิชาการ คู 2 ผู้บริหาร ต่างกับสาย สนับสนุน วิชาการ
			ภายในกลุ่ม	80.347	207	0.388			
			รวม	85.667	209				
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.49	0.51	ระหว่างกลุ่ม	3.980	2	1.990	4.319*	.015	ผู้บริหารต่าง กับสายวิชาการ
			ภายในกลุ่ม	95.373	207	0.461			
			รวม	99.354	209				
6 ด้านบุคลิกภาพ	4.52	0.52	ระหว่างกลุ่ม	3.402	2	1.701	3.544*	.031	ผู้บริหารต่าง กับสายวิชาการ
			ภายในกลุ่ม	99.355	207	0.480			
			รวม	102.757	209				

ตาราง 18 (ต่อ)

ความคาดหวัง ที่ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.	รายคู่
ภาพรวม	4.38	0.51	ระหว่างกลุ่ม	5.076	2	2.538	5.808**	.004	
			ภายในกลุ่ม	90.453	207	0.437			
			รวม	95.529	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.4 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตาราง 19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ที่	ความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ชาย		หญิง		t	Sig.
		X	S.D.	X	S.D.		
1	ด้านบทบาทหน้าที่	4.03	0.67	3.86	0.67	1.724	.330
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.21	0.68	4.04	0.99	1.221	.085
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.45	0.64	4.15	0.86	2.470	.219
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.38	0.61	4.23	0.64	1.655	.968
5	ด้านความรู้ความสามารถ	4.44	0.67	4.31	0.69	1.344	.799
6	ด้านบุคลิกภาพ	4.42	0.66	4.37	0.71	0.481	.498
ภาพรวม		4.32	0.60	4.16	0.70	1.630	.507

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเพศที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ .507 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า เพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของของสภามหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน ที่ 3.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคาดหวัง ที่ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
1 ด้านบทบาท หน้าที่	3.81	0.73	ระหว่างกลุ่ม	4.638	2	2.319	5.260**	.006	ปริญญาตรี ต่างกับ ปริญญาโท
			ภายในกลุ่ม	91.265	207	0.441			
			รวม	95.903	209				
2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.83	1.08	ระหว่างกลุ่ม	14.722	2	7.361	9.571***	.000	คู่ 1 ปริญญา ตรีต่างกับ ปริญญาเอก คู่ 2 ปริญญา โทต่างกับ ปริญญาเอก
			ภายในกลุ่ม	159.207	207	0.769			
			รวม	173.929	209				
3 ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.09	0.99	ระหว่างกลุ่ม	5.178	2	2.589	3.997*	.020	ปริญญาโท ต่างกับ ปริญญาเอก
			ภายในกลุ่ม	134.080	207	0.648			
			รวม	139.258	209				
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.21	0.71	ระหว่างกลุ่ม	0.928	2	0.464	1.133	.324	
			ภายในกลุ่ม	84.739	207	0.409			
			รวม	85.667	209				
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.13	0.75	ระหว่างกลุ่ม	0.501	2	0.250	0.524	.593	
			ภายในกลุ่ม	98.853	207	0.478			
			รวม	99.354	209				
6 ด้านบุคลิกภาพ	4.34	0.76	ระหว่างกลุ่ม	0.595	2	0.298	0.603	.548	
			ภายในกลุ่ม	102.162	207	0.494			
			รวม	102.757	209				
ภาพรวม	4.10	0.79	ระหว่างกลุ่ม	3.059	2	1.529	3.424*	.034	
			ภายในกลุ่ม	92.470	207	0.447			
			รวม	95.529	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า **F-test** โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.6 อายุแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ **F-test** โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (**One-way ANOVA**) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
1 ด้านบทบาท หน้าที่	3.86	0.61	ระหว่างกลุ่ม	4.751	3	1.584	3.579*	.015	20-29 ปีต่าง กับ 30-39 ปี
			ภายในกลุ่ม	91.152	206	0.442			
			รวม	95.903	209				
2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.00	0.82	ระหว่างกลุ่ม	4.697	3	1.566	1.906	.130	
			ภายในกลุ่ม	169.232	206	0.822			
			รวม	173.929	209				
3 ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.16	0.76	ระหว่างกลุ่ม	5.411	3	1.566	2.776*	.042	
			ภายในกลุ่ม	133.846	206	0.822			
			รวม	139.258	209				

ตาราง 21 (ต่อ)

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายคู่
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.12	0.59	ระหว่างกลุ่ม	9.423	3	3.008	6.859***	.000	คู่ 1 20-29 ปี ต่างกับ 30-39 ปี คู่ 2 20-29 ปี ต่างกับ 40-49 ปี
			ภายในกลุ่ม	76.244	206	0.438			
			รวม	85.667	209				
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.12	0.66	ระหว่างกลุ่ม	9.024	3	3.008	6.859***	.000	คู่ 1 20-29 ปี ต่างกับ 30-39 ปี คู่ 2 20-29 ปี ต่างกับ 40-49 ปี
			ภายในกลุ่ม	90.330	206	0.438			
			รวม	99.354	209				
6 ด้านบุคลิกภาพ	4.28	0.65	ระหว่างกลุ่ม	15.960	3	5.320	12.626***	.000	คู่ 1 20-29 ปี ต่างกับ 30-39 ปี คู่ 2 20-29 ปี ต่างกับ 40-49 ปี คู่ 3 20-29 ปีต่าง กับ 50ปีขึ้นไป
			ภายในกลุ่ม	86.797	206	0.421			
			รวม	102.757	209				
ภาพรวม	4.08	0.62	ระหว่างกลุ่ม	7.403	3	2.468	5.768***	.001	
			ภายในกลุ่ม	88.126	206	0.428			
			รวม	95.529	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.7 ประสพการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : ประสพการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสพการณ์ทำงาน

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
1 ด้านบทบาท หน้าที่	3.84	0.67	ระหว่างกลุ่ม	11.785	4	2.946	7.180***	.000	ประสพการณ์ ทำงาน 5-6 ปี ต่างกับ 7 ปี ขึ้นไป
			ภายในกลุ่ม	84.118	205	0.410			
			รวม	95.903	209				
2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.98	0.80	ระหว่างกลุ่ม	20.832	4	5.208	6.973***	.000	ประสพการณ์ ทำงาน 5-6 ปี ต่างกับ 7 ปี ขึ้นไป
			ภายในกลุ่ม	153.097	205	0.747			
			รวม	173.929	209				
3 ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.12	0.75	ระหว่างกลุ่ม	14.738	4	3.684	6.066***	.000	ประสพการณ์ ทำงาน 5-6 ปี ต่างกับ 7 ปีขึ้นไป
			ภายในกลุ่ม	124.520	205	0.607			
			รวม	139.258	209				

ตาราง 22 (ต่อ)

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.13	0.66	ระหว่างกลุ่ม	8.235	4	2.059	5.451***	.000	คู่ 1 ประสพการณ์ ทำงานน้อยกว่า 1 ปีต่างกับ 7 ปี ขึ้นไป
			ภายในกลุ่ม	77.432	205	0.378			
			รวม	85.667	209				
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.21	0.74	ระหว่างกลุ่ม	9.469	4	2.591	5.748***	.000	ประสพการณ์ ทำงาน 5-6 ปี ต่างกับ 7 ปีขึ้นไป
			ภายในกลุ่ม	89.884	205	0.451			
			รวม	99.354	209				
6 ด้านบุคลิกภาพ	4.23	0.73	ระหว่างกลุ่ม	10.362	4	2.591	5.748***	.000	คู่ 1 ประสพการณ์ ทำงานน้อยกว่า 1 ปีต่างกับ 7 ปี ขึ้นไป
			ภายในกลุ่ม	92.365	205	0.451			
			รวม	102.757	209				
ภาพรวม	4.08	0.68	ระหว่างกลุ่ม	11.285	4	2.821	6.685***	.000	
			ภายในกลุ่ม	84.243	205	0.411			
			รวม	95.529	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ประสพการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.8 หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
1 ด้านบทบาท หน้าที่	3.89	0.66	ระหว่างกลุ่ม	1.576	2	0.788	1.729	.180	
			ภายในกลุ่ม	94.327	207	0.456			
			รวม	95.903	209				
2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.08	0.83	ระหว่างกลุ่ม	7.257	2	3.628	4.506*	.012	สังกัดคณะ ต่างกับสำนัก
			ภายในกลุ่ม	166.672	207	0.805			
			รวม	173.929	209				
3 ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.23	0.62	ระหว่างกลุ่ม	3.815	2	1.907	2.915	.056	
			ภายในกลุ่ม	135.443	207	0.654			
			รวม	139.258	209				
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.24	0.62	ระหว่างกลุ่ม	1.768	2	0.884	2.180	.116	
			ภายในกลุ่ม	83.900	207	0.405			
			รวม	85.667	209				
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.32	0.66	ระหว่างกลุ่ม	1.673	2	0.836	1.772	.172	
			ภายในกลุ่ม	97.681	207	0.472			
			รวม	99.354	209				

ตาราง 23 (ต่อ)

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
6 ด้านบุคลิกภาพ	4.34	0.68	ระหว่างกลุ่ม	2.436	2	1.218	2.513	.083	
			ภายในกลุ่ม	100.321	207	0.485			
			รวม	102.757	209				
ภาพรวม	4.18	0.64	ระหว่างกลุ่ม	2.601	2	1.300	2.897	.057	
			ภายในกลุ่ม	92.928	207	0.449			
			รวม	95.529	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .057 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันไม่มีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.9 สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
1 ด้านบทบาท หน้าที่	3.67	0.65	ระหว่างกลุ่ม	10.678	4	2.670	6.421***	.000	พนักงาน มหาวิทยาลัย
			ภายในกลุ่ม	85.225	205	0.416			ต่างกับ
			รวม	95.903	209				พนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา
2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.81	0.91	ระหว่างกลุ่ม	16.960	4	4.240	5.538***	.000	คู่ 1 พนักงาน มหาวิทยาลัย
			ภายในกลุ่ม	156.968	205	0.766			ต่างกับ
			รวม	173.929	209				พนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา คู่ 2 พนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา ต่างกับ อาจารย์ ประจำสัญญา จ้าง
3 ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.02	0.88	ระหว่างกลุ่ม	10.683	4	2.671	4.258***	.002	พนักงาน
			ภายในกลุ่ม	128.575	205	0.627			มหาวิทยาลัย
			รวม	139.258	209				ต่างกับ พนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคาดหวัง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.04	0.71	ระหว่างกลุ่ม	9.397	4	2.349	6.314***	.000	พนักงาน
			ภายในกลุ่ม	76.271	205	0.372			มหาวิทยาลัย
			รวม	85.667	209				ต่างกับ พนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.14	0.77	ระหว่างกลุ่ม	7.739	4	1.935	4.329**	.002	พนักงาน
			ภายในกลุ่ม	91.615	205	0.372			มหาวิทยาลัย
			รวม	99.354	209				ต่างกับ พนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา
6 ด้านบุคลิกภาพ	4.17	0.78	ระหว่างกลุ่ม	5.900	4	1.475	3.122*	.016	พนักงาน
			ภายในกลุ่ม	96.857	205	0.472			มหาวิทยาลัย
			รวม	102.757	209				ต่างกับ พนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา
ภาพรวม	3.98	0.73	ระหว่างกลุ่ม	9.015	4	2.254	5.340***	.000	
			ภายในกลุ่ม	86.514	205	0.442			
			รวม	95.529	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า สถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.3 กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 25 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มประเภทบุคลากร

การรับรู้จริง ต่อ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
1 ด้านบทบาท หน้าที่	4.05	0.61	ระหว่างกลุ่ม	3.548	2	1.774	4.403 [*]	.013	คู่ 1 ผู้บริหาร ต่างกับสาย วิชาการ
			ภายในกลุ่ม	83.399	207	0.403			
			รวม	86.947	209				
2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.24	0.76	ระหว่างกลุ่ม	4.156	2	2.078	2.945	.055	คู่ 2 ผู้บริหาร ต่างกับสาย สนับสนุน
			ภายในกลุ่ม	146.085	207	0.706			
			รวม	150.241	209				
3 ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.57	0.63	ระหว่างกลุ่ม	4.883	2	2.442	4.325 [*]	.014	ผู้บริหารต่างกับ สายวิชาการ
			ภายในกลุ่ม	116.844	207	0.564			
			รวม	121.727	209				

ตาราง 25 (ต่อ)

ที่	การรับรู้จริง ต่อ คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.41	0.53	ระหว่างกลุ่ม	3.303	2	1.652	4.454 [*]	.013	ผู้บริหารต่างกับ สายวิชาการ
				ภายในกลุ่ม	76.759	207	0.371			
				รวม	80.063	209				
5	ด้านความรู้ ความสามารถ	4.50	0.57	ระหว่างกลุ่ม	2.785	2	1.393	3.192 [*]	.043	ผู้บริหารต่างกับ สายวิชาการ
				ภายในกลุ่ม	90.323	207	0.436			
				รวม	93.109	209				
6	ด้าน บุคลิกภาพ	4.53	0.57	ระหว่างกลุ่ม	2.635	2	1.318	3.003	.052	
				ภายในกลุ่ม	90.821	207	0.439			
				รวม	93.456	209				
	รวม	4.37	0.55	ระหว่างกลุ่ม	3.467	2	1.733	4.488[*]	.012	
				ภายในกลุ่ม	79.956	207	0.386			
				รวม	83.423	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า กลุ่มประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.4 เพศแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตาราง 26 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ที่	ความคาดหวัง ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ชาย		หญิง		t	Sig.
		X	S.D.	X	S.D.		
1	ด้านบทบาทหน้าที่	3.96	0.66	3.89	0.63	0.809	.437
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.20	0.78	4.08	0.87	0.907	.896
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.35	0.69	4.30	0.79	0.452	.443
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.34	0.61	4.27	0.61	0.849	.535
5	ด้านความรู้ความสามารถ	4.41	0.66	4.36	0.67	0.458	.659
6	ด้านบุคลิกภาพ	4.45	0.67	4.40	0.66	0.567	.798
	ภาพรวม	4.29	0.61	4.22	0.64	0.751	.665

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเพศที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ .665 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า เพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของของสภามหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 27 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	การรับรู้จริง ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านบทบาทหน้าที่	3.90	0.69	ระหว่างกลุ่ม	0.110	2	0.005	0.131	.878
				ภายในกลุ่ม	86.837	207	0.420		
				รวม	86.947	209			
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.00	0.90	ระหว่างกลุ่ม	2.610	2	1.305	1.830	.163
				ภายในกลุ่ม	147.631	207	0.713		
				รวม	150.241	209			
3	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.93	0.86	ระหว่างกลุ่ม	0.454	2	0.227	0.388	.679
				ภายในกลุ่ม	121.273	207	0.586		
				รวม	121.727	209			
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.29	0.66	ระหว่างกลุ่ม	0.044	2	0.020	0.045	.956
				ภายในกลุ่ม	80.019	207	0.450		
				รวม	80.063	209			
5	ด้านความรู้ความสามารถ	4.39	0.70	ระหว่างกลุ่ม	0.041	2	0.020	0.045	.956
				ภายในกลุ่ม	93.068	207	0.450		
				รวม	93.109	209			
6	ด้านบุคลิกภาพ	4.41	0.70	ระหว่างกลุ่ม	0.115	2	0.058	0.128	.880
				ภายในกลุ่ม	93.341	207	0.451		
				รวม	93.456	209			
ภาพรวม				ระหว่างกลุ่ม	0.165	2	0.083	0.205	.815
				ภายในกลุ่ม	83.258	207	0.402		
				รวม	83.423	209			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .815 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.6 อายุแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 28 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ที่	การรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านบทบาทหน้าที่	3.77	0.58	ระหว่างกลุ่ม	1.621	3	0.540	1.304	.274
				ภายในกลุ่ม	85.326	206	0.414		
				รวม	86.947	209			
2	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.11	0.74	ระหว่างกลุ่ม	1.676	3	0.559	0.775	.509
				ภายในกลุ่ม	148.565	206	0.721		
				รวม	150.241	209			
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.30	0.71	ระหว่างกลุ่ม	0.789	3	0.263	0.448	.719
				ภายในกลุ่ม	120.938	206	0.587		
				รวม	121.727	209			

ตาราง 28 (ต่อ)

การรับรู้จริง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายชื่อ
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.30	0.59	ระหว่างกลุ่ม	1.739	3	0.580	1.525	.209	
			ภายในกลุ่ม	78.323	206	0.380			
			รวม	80.063	209				
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.34	0.68	ระหว่างกลุ่ม	1.707	3	0.569	1.283	.281	
			ภายในกลุ่ม	91.401	206	0.444			
			รวม	93.109	209				
6 ด้าน บุคลิกภาพ	4.39	0.67	ระหว่างกลุ่ม	1.852	3	0.617	1.388	.247	
			ภายในกลุ่ม	91.604	206	0.445			
			รวม	93.456	209				
ภาพรวม	4.20	0.59	ระหว่างกลุ่ม	1.275	3	0.425	1.066	.365	
			ภายในกลุ่ม	82.148	206	0.399			
			รวม	83.423	209				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .365 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า อายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.7 ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 29 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน

ที่	การรับรู้จริง ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านบทบาท หน้าที่	3.87	0.65	ระหว่างกลุ่ม	2.218	4	0.555	1.342	.256
				ภายในกลุ่ม	8.729	205	0.413		
				รวม	86.947	209			
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.00	0.86	ระหว่างกลุ่ม	7.367	4	1.842	2.643	.035
				ภายในกลุ่ม	142.874	205	0.697		
				รวม	150.241	209			
3	ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.21	0.79	ระหว่างกลุ่ม	4.459	4	1.115	1.949	.104
				ภายในกลุ่ม	117.267	205	0.572		
				รวม	121.727	209			
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.19	0.63	ระหว่างกลุ่ม	2.685	4	0.671	1.778	.135
				ภายในกลุ่ม	77.378	205	0.377		
				รวม	80.063	209			
5	ด้านความรู้ ความสามารถ	4.28	0.70	ระหว่างกลุ่ม	2.985	4	0.746	1.697	.152
				ภายในกลุ่ม	90.124	205	0.440		
				รวม	93.109	209			
6	ด้านบุคลิกภาพ	4.32	0.70	ระหว่างกลุ่ม	4.069	4	1.017	2.333	.057
				ภายในกลุ่ม	89.388	205	0.436		
				รวม	93.456	209			
ภาพรวม		4.15	0.65	ระหว่างกลุ่ม	3.418	4	0.854	2.189	.071
				ภายในกลุ่ม	80.005	205	0.390		
				รวม	83.423	209			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า **F-test** โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวม **sig** เท่ากับ .071 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐาน ที่ 3.8 หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ **F-test** โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (**One-way ANOVA**) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 30 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ที่	การรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านบทบาทหน้าที่	3.90	0.64	ระหว่างกลุ่ม	0.028	2	0.014	0.034	.967
				ภายในกลุ่ม	86.919	207	0.420		
				รวม	86.947	209			
2	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.14	0.81	ระหว่างกลุ่ม	0.426	2	0.213	0.294	.745
				ภายในกลุ่ม	149.815	207	0.724		
				รวม	150.241	209			
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.33	0.73	ระหว่างกลุ่ม	0.205	2	0.102	0.174	.840
				ภายในกลุ่ม	121.522	207	0.587		
				รวม	121.727	209			

ตาราง 30 (ต่อ)

การรับรู้จริง ที่ ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4 ด้านภาวะผู้นำ	4.30	0.61	ระหว่างกลุ่ม	0.063	2	0.031	0.081	.992
			ภายในกลุ่ม	80.000	207	0.386		
			รวม	80.063	209			
5 ด้านความรู้ ความสามารถ	4.39	0.66	ระหว่างกลุ่ม	0.062	2	0.031	0.069	.933
			ภายในกลุ่ม	93.046	207	0.449		
			รวม	93.109	209			
6 ด้านบุคลิกภาพ	4.43	0.66	ระหว่างกลุ่ม	0.074	2	0.037	0.082	.921
			ภายในกลุ่ม	93.382	207	0.451		
			รวม	93.456	209			
ภาพรวม	4.25	0.61	ระหว่างกลุ่ม	0.091	2	0.045	0.113	.894
			ภายในกลุ่ม	83.332	207	0.403		
			รวม	83.423	209			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .894 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3.9 สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 31 ค่าสถิติเปรียบเทียบการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ที่	การรับรู้จริง ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	รายคู่
1	ด้านบทบาท หน้าที่	3.82	0.64	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.969 84.978 86.947	4 205 209	0.492 0.415	1.187	.317	
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.99	0.86	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	7.795 142.446 150.241	4 205 209	1.949 0.695	2.805*	.027	พนักงาน มหาวิทยาลัย ต่างกับพนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา
3	ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.19	0.82	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.175 116.552 121.727	4 205 209	1.294 0.569	2.275	.062	
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.17	0.65	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.452 76.611 80.063	4 205 209	0.863 0.438	1.872	.059	
5	ด้านความรู้ ความสามารถ	4.25	0.65	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.281 89.828 93.109	4 205 209	0.820 0.438	1.872	.117	
6	ด้านบุคลิกภาพ	4.29	0.71	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.659 88.797 93.456	4 205 209	1.165 0.433	2.689*	.032	พนักงาน มหาวิทยาลัย ต่างกับพนักงาน มหาวิทยาลัย ตามสัญญา

ตาราง 31 (ต่อ)

ความคาดหวัง ที่ต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	X	S.D.	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	4.11	0.67	ระหว่างกลุ่ม	3.950	4	0.988	2.547*	.041
			ภายในกลุ่ม	79.473	205	0.388		
			รวม	83.423	209			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

ตาราง 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน กับระดับความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ	แตกต่างอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ
กลุ่มประเภทบุคลากร		
ด้านบทบาทหน้าที่	✓	
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	
ด้านภาวะผู้นำ	✓	
ด้านความรู้ความสามารถ	✓	
ด้านบุคลิกภาพ	✓	

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปร	แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ	แตกต่างอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ
เพศ		
ด้านบทบาทหน้าที่		✓
ด้านคุณธรรม จริยธรรม		✓
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓
ด้านภาวะผู้นำ		✓
ด้านความรู้ความสามารถ		✓
ด้านบุคลิกภาพ		✓
ระดับการศึกษา		
ด้านบทบาทหน้าที่	✓	
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	
ด้านภาวะผู้นำ		✓
ด้านความรู้ความสามารถ		✓
ด้านบุคลิกภาพ		✓
อายุ		
ด้านบทบาทหน้าที่	✓	
ด้านคุณธรรม จริยธรรม		✓
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	
ด้านภาวะผู้นำ	✓	
ด้านความรู้ความสามารถ	✓	
ด้านบุคลิกภาพ	✓	
ประสบการณ์ทำงาน		
ด้านบทบาทหน้าที่	✓	
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	
ด้านภาวะผู้นำ	✓	

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปร	แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ	แตกต่างอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ
ประสบการณ์ทำงาน		
ด้านความรู้ความสามารถ	✓	
ด้านบุคลิกภาพ	✓	
หน่วยงานที่สังกัด		
ด้านบทบาทหน้าที่		✓
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓
ด้านภาวะผู้นำ		✓
ด้านความรู้ความสามารถ		✓
ด้านบุคลิกภาพ		✓
สถานภาพการทำงาน		
ด้านบทบาทหน้าที่	✓	
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	
ด้านภาวะผู้นำ	✓	
ด้านความรู้ความสามารถ	✓	
ด้านบุคลิกภาพ	✓	

จากตาราง 32 พบว่าตัวแปรประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรเพศ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชไม่แตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพศหญิง การศึกษาปริญญาโท/เทียบเท่า อายุ 30-39 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 7 ปีขึ้นไป สังกัดคณะ และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านที่บุคลากรคาดหวังน้อยที่สุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ รายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

ความคาดหวังด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคาดหวังเรื่องการอนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตรมากที่สุด

ความคาดหวังด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคาดหวังให้สภามหาวิทยาลัยบริหารงานที่แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้มากที่สุด

ความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคาดหวังในเรื่องความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมากที่สุด

ความคาดหวังด้านภาวะผู้นำ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคาดหวังผู้นำที่โอปอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น มากที่สุด

ความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคาดหวังให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากที่สุด

ความคาดหวังด้านบุคลิกภาพ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคาดหวังให้เป็นบุคลิกภาพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์การรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการรับรู้จริงมากที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านที่บุคลากรมีการรับรู้จริงน้อยที่สุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ รายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

การรับรู้จริงด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีการรับรู้จริงในเรื่องการอนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร และส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่นมากที่สุด

การรับรู้จริงด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีการรับรู้จริงว่าสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช บริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมมากที่สุด

การรับรู้จริงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีการรับรู้จริงว่าสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงานมากที่สุด

การรับรู้จริงด้านภาวะผู้นำ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีการรับรู้จริงถึงความโอ้อ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาर्डเอาเปรียบผู้อื่นมากที่สุด

การรับรู้จริงด้านความรู้ความสามารถ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีการรับรู้จริงถึงความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากที่สุด

การรับรู้จริงด้านบุคลิกภาพ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีการรับรู้จริงถึงบุคลิกภาพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยรวมบุคลากรมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ต่ำกว่าระดับการรับรู้จริง โดยระดับความคาดหวัง ($\bar{x}=4.21$) และระดับการรับรู้จริง ($\bar{x}=4.24$) โดยบุคลากรคาดหวังด้านบุคลิกภาพมากที่สุด ($\bar{x}=4.38$) รองลงมาคือด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=4.35$) และด้านบทบาทหน้าที่น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.91$) แต่บุคลากรรับรู้จริงด้านบุคลิกภาพมากที่สุด ($\bar{x}=4.41$) รองลงมาคือด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=4.38$) และด้านบทบาทหน้าที่น้อยที่สุด ($\bar{x}=3.91$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความคาดหวังและระดับการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.21$) และระดับการรับรู้จริง ($\bar{x}=4.24$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์กรสูงสุด นั่นคือ สภามหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงมีความคาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชให้เป็นหน่วยงานที่จะนำพามหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) โดยบุคลากรคาดหวังด้านบุคลิกภาพมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมาคือด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 4.35$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.28$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.28$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.09$) และด้านบทบาทหน้าที่บุคลากรคาดหวังน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.91$)

สมมติฐานที่ 3-9 ประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และสถานภาพการทำงานต่างกันมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน

ความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่มีกลุ่มประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่มีกลุ่มประเภทบุคลากร และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่าบุคลากรมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นหน่วยงานสูงสุดในมหาวิทยาลัยมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล การบริหารจัดการ ตลอดจนติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยจะต้องมีบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณธรรม จริยธรรม และผลการปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่ เพื่อสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Bagga และ Parijat (2014) ที่กล่าวว่าความคาดหวังของบุคคลเกิดจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ คุณค่าของผลลัพธ์ ผลงานที่เป็นเครื่องมือ นำไปสู่รางวัลและความคาดหวัง รวมทั้งการที่ความพยายามจะนำไปสู่ผลงาน โดยองค์ประกอบของตัวแปรจะสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อการนำไปสู่แรงจูงใจ หากองค์ประกอบใดต่ำจะส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคคลทันที รวมทั้ง Vroom (1964) (อ้างถึงใน Lunenburg, 2011) กล่าวว่า ความคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีพื้นฐานจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากจิตใต้สำนึก และการรับรู้ของบุคคลจะผ่านกระบวนการ 3 ด้าน คือ การรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์ นอกจากนี้การเรียนรู้ของบุคคลยังส่งผลต่อการรับรู้ เนื่องจากความรู้ ประสบการณ์เดิม จะทำให้สามารถแปลความหมายได้ว่าคืออะไร เพราะเมื่อบุคคลมีการรับรู้แล้ว จะก่อเกิดความรู้สึก พัฒนาเป็นเจตคติ แล้วจึงเกิดเป็นพฤติกรรมของแต่ละคนตามมาในที่สุด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546)

เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยด้านบุคลิกภาพมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ความสามารถ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบทบาทหน้าที่ น้อยที่สุด เนื่องจากการที่มนุษย์เรามองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ

ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ นิตินพล ภูตะโชติ (2557) ได้กล่าวว่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประกอบไปด้วย 1) ผู้รับรู้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทักษะคติของบุคคล สิ่งจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง 2) เป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคน ได้แก่ ขนาด ความใหม่ เสียง ความเคลื่อนไหว ภูมิหลัง และความใกล้เคียงกันของเหตุการณ์ 3) สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมขณะทัพบเห็นแตกต่างกันอาจทำให้เรารับรู้แตกต่างกันได้ ได้แก่ เวลาที่เรพบเห็น สภาพสังคม และสภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุภารักษ์ เมินกระโทก และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษา การประเมินคุณภาพบริการของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มีความคาดหวังต่อบริการและระดับบริการที่ได้รับจริงอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

ด้านบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรมีความคาดและการรับรู้จริงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะสำคัญของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่แสดงออกผ่านทาง ความรู้สึนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัย (พนัส หันนาคินทร์, 2530) สอดคล้องกับ อานันย์ นาวิณพัฒนารัตน์ (2554) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพเกิดจากการบุคคลได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรม เช่น การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำอาักปกริยาทำทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นต้น

ด้านความรู้ความสามารถ เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรมีความคาดและการรับรู้จริงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับที่สอง โดยกลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องรับนโยบายจากสภามหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติเป็นลำดับแรก ก่อนจะถ่ายทอดลงสู่บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ บุษบา กำนันท์ (2559) (วิจารณ์ พานิช (2555) และ กัมปนาท ภัคติกุล (2551) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย มีความรอบรู้เพื่อสามารถดึงศักยภาพของมหาวิทยาลัยออกมา มีความเฉลียวฉลาด ปฏิภาณไหวพริบ มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และบริหารงานโดยมองภาพกว้าง

ด้านภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรมีความคาดและการรับรู้จริงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับที่สาม ซึ่งกลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยข้อที่บุคลากรคาดหวังและรับรู้จริงมากที่สุดคือ สภามหาวิทยาลัยมีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ มีการกำกับดูแลให้มีการดำเนินการตาม

กระบวนการขั้นตอนที่ดี สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี และปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ จึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานทุกด้าน สอดคล้องกับ ดวงใจ บุตรขำ (2555) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สมาชิกทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข

ด้านบทบาทหน้าที่เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรมีความคาดหวังและการรับรู้จริงมีค่าเฉลี่ยมากซึ่งอยู่ในลำดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ โดยกลุ่มบุคลากรสายวิชาการมีความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยน้อยกว่าผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งข้อที่บุคลากรสายวิชาการมีความคาดหวังในการพิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงาน วิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น และมีการรับรู้จริงในข้ออนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น เนื่องด้วยการสื่อสารผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไปยังบุคลากรสายวิชาการยังมีน้อย โดยเฉพาะมติหรือรายงานการประชุมต้องมีการเปิดเผยและสื่อสารให้สามารถรับรู้และเข้าถึงได้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส เกิดความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไว้ 17 ข้อ

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มีกลุ่มประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรือง โรจนศิริ (2554) ได้ศึกษาความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ประกันตนต่อการให้บริการของโรงพยาบาลในโครงการประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคาดหวังคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลแตกต่าง ในขณะที่เพศ หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555) ได้ศึกษา ความคาดหวังใหม่ของลูกค้าที่มีผลต่อการแบ่งส่วนการตลาด ธุรกิจโรงแรมจังหวัดเพชรบุรี (ชะอำ) พบว่า ความคาดหวังบริการเฉพาะอย่างในภาพรวมไม่แตกต่างกันกับ เพศ อาชีพ และการเดินทาง และบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มีกลุ่มประเภทบุคลากร และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภา

มหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทราจันทร์ (2552) ศึกษา ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการสายการบินต้นทุนต่ำเที่ยวบินภายในประเทศ พบว่า ลูกค้าที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้จริงในคุณภาพการบริการสายการบินต้นทุนต่ำเที่ยวบินภายในประเทศ ในทุกทัศนนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ สังข์เยี่ยมทอง (2555) ที่ศึกษาความคาดหวังและการรับรู้ของผู้โดยสารชาวไทยต่อคุณภาพการให้บริการของสายการบินกาดาร์แอร์เวย์ส์ โดยผลการวิจัย พบว่าอาชีพ และการศึกษา ไม่มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้ของผู้โดยสารชาวไทยต่อคุณภาพการให้บริการของสายการบินกาดาร์แอร์เวย์ส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีผลต่อความคาดหวังและการรับรู้ของผู้โดยสารชาวไทยต่อคุณภาพการให้บริการของสายการบินกาดาร์แอร์เวย์ส์ที่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังด้านบทบาทหน้าที่น้อยที่สุด โดยกลุ่มประเภทบุคลากรสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังและการรับรู้จริงน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีการสื่อสารผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายวิชาการไม่ครอบคลุม รวมทั้งความใกล้ชิดกับสภามหาวิทยาลัยมีน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหาร ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานชุดต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสภามหาวิทยาลัยและบุคลากรสายวิชาการให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้และความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อให้ทราบความคิดเห็นบุคลากรทุกภาคส่วนชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ควรศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางและปรับกระบวนการ หรือวิธีการปฏิบัติงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับให้เกิดขึ้นกับบุคลากร
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องด้วยนักวิจัยไม่สามารถลงลึกในรายละเอียดได้มากตามที่ต้องการเพราะเป็นการศึกษาขนาดใหญ่ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อได้ข้อมูลตามความจริงในทุกมิติและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2554). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121, 2547.
- กฤตพร แซ่แฉ่ง สายจันทร์. (2559). *มนุษย์สัมพันธ์และการพัฒนาบุคลิกภาพ..* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.
- กองเพชร สุนทรภักดิ์, สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ และอุทุมพร พลาวงศ์. (2553). *การรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- กัมปนาท ภักดีกุล. (2551). *ความคาดหวังของประชาคมต่อกรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ*. การประชุมสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ วันที่ 14 มกราคม 2551.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *หลักสถิติ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา ปรีดีดิถก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักอักษรพิมพ์.
- เกษมสันต์ อยู่ยี่น. (2559). *ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ขวัญชนก อารีเอื้อ สมชาย วงศ์เกษม และจำเนียร พลหาญ. (2557). *ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ณัฐพงษ์ ศรีสง. (2551). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- คมพล สุวรรณภู. (2553). *บทบาทที่คาดหวังต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปี พ.ศ. 2553*. โครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ดวงใจ บุตรจำ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมงคลธัญบุรี
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นาคยา ชูพันธ์. (2558). *พฤติกรรมองค์การ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- นิติพล ฤตะโชติ. (2557). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญตา ไล่เลิศ. (2550). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญเรือง โรจนศิริ และคารณิ พิมพ์ช่างทอง. (2554). *ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ประกันตนต่อการให้บริการของโรงพยาบาลในโครงการประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกรณ์ ลวกุล. (2556). *โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*.
กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า
- ประไพรัตน์ ไวทยากุล วิลาวัลย์ ดอนรุ่งจันทร์ สุพรรณษา ด้านเจริญกิจกุล ชนวรรณ ยอดบุรี สุดารัตน์ สิงห์เดช และปรางทิพย์ แก้วประสิทธิ์. (2554). *การรับรู้และความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิจัยสถาบัน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปริศนา ใจบุญ ประสิทธิ์ เชียงนางาม อนงค์ศรี งอสอน และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). *ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พนัส หันนาคินทร์. (2530). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พิจักษณ์ วงศาโรจน์. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหารบก*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2555). ความคาดหวังใหม่ของลูกค้าที่มีผลต่อการแบ่งส่วนการตลาด ธุรกิจ
โรงแรมจังหวัดเพชรบุรี. แหล่งที่มา: <http://www.pattaya.go.th>.
- มยุรี บุญบัง. (2554). ความคาดหวังและการรับรู้จริงของพนักงานต่อคุณภาพการให้บริการ การ
จ้างงานบุคลากรนอกของธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2557). ประวัติความเป็นมา. แหล่งที่มา:
<http://www.nstru.ac.th>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2552). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). ความคาดหวังต่อกรรมการสภามหาวิทยาลัย 14 ประการ. องค์ปาฐกการ
ประชุม 2nd UGP Forum จัดโดยสถาบันคลังสมองฯ เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2555.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โอ เอส.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2556). พฤติกรรมองค์การ= *Organizational behavior*. กรุงเทพฯ: วิทยุอุดมสาส์น.
- วิมลรัตน์ สังข์เหลี่ยมทอง. (2555). ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้โดยสธารชาวไทยต่อ
คุณภาพการให้บริการของสายการบินกาดาร์แอร์เวย์ส. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วนาพรรณ ชื่นอิมและคณะ. (2558). ความคาดหวังและการรับรู้ของบุคลากรต่อคุณภาพการบริการ
ของหน่วยบริการสุขภาพบุคลากร. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
สถาบันคลังสมองของชาติ. (2552). จดหมายข่าวธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย.
- สมพร สุทัศนีย์. (2554). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). คู่มือสมาชิกคุรุสภา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร. (2554). การประเมินตนเองของกรรมการสภามหาวิทยาลัย
เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย. วิจัยสถาบัน สำนักงานสภา
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). ระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
พ.ศ. 2542.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คซัน.

- ดิษฐ คาเหมือน. (2550). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครุและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุกัญญา เพิ่มบุญ. (2553). ความคาดหวังและความเป็นจริงในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาครนศุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุจิตตรา เมลิตชาติ ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และสุวรรณา โชติสุกานต์. (2556). ความคาดหวังของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สุจิตตรา ไนยจิตย์. (2555). ความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุชิน ม่วงมี. (2556). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2551. หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภารักษ์ เมินกระโทก และคณะ. (2555). การประเมินคุณภาพบริการของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุมาตรา ศุภจรรยา. (2555). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตภาคบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรณิชชา ทศตา อนุชา พิมายนอก สุกัญญา ใจอดทน และจันทร์จิรา ใจอดทน. (2558). การศึกษาความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อานันท์ นาวิณพัฒนารัตน์. (2554). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ธุรการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2 และ 3. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อินทรีรา จันทร์รัฐ. (2552). *ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการสายการบินต้นทุนต่ำที่ยวบินภายในประเทศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อุดมบรมราชกานันท์. (2554). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bagga, Shilpi & Parijat, Pranav . (2014). *Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation – An Evaluation*. Jaipur National University, Jaipur.
- Berdie DR, Anderson JF, Niebuhr MA (1986). *Questionnaires: design and use*. Metuchen, N.J.: Scarecrow Press.
- Byrkit, D.R. (1975). *Elements of Statistics: an Introduction to Probability and Statistical Inference*. Van Nostrand, New York.
- Cronbach, L. J. (1984). *The Role of Phonology and Morphology in the Development of Basic Reading Skills of Dyslexic and Normal Native Arabic Readers*. New York.
- Lunenburg, F. C. . (2011). *Expectancy Theory of Motivation : Motivating by Altering Expectations*. Sam Houston State University.
- Polit, D.F. & Beck, C.T. (2006). *Facilitating Factors for Overcoming Barriers Facing Nurses for Research Utilization in Clinical Settings*. Menoufia University.
- Simone ,S.D. (2015). *Expectancy Value Theory : Motivating Healthcare Workers*. Naples, Italy.
- Yamane; T. (1973) . *Statistics: An Introductory Analysis*. Publications,New York. Harper and Row
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. quoted in Lunenburg, Fred C. . (2011). *Expectancy Theory of Motivation : Motivating by Altering Expectations*. Sam Houston State University.
- Williams, A. (2010). *How to write and analyses a questionnaire*. Journal of Orthodontics.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นกรรมการตรวจสอบความมั่นคงของแบบสอบถาม
- แบบสอบถามในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน
- แบบสอบถามความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)
- ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

สำเนา



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๑.๐๘/

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่

จ.สงขลา ๙๐๑๑๒

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความมั่นคงของแบบสอบถาม

เรียน ดร.อิศรภรณ์ รินไชยสง

ด้วยนางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์ รหัสนักศึกษา ๕๕๑๐๕๒๑๕๑๕ นักศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้
ศึกษาวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” โดยมี ดร.ฤาษุดา เทพยากุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
นั้น

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อตรวจสอบความมั่นคงของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความมั่นคง
ของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ณัฐธิดา สุวรรณโณ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

โทร ๐ ๓๔๒๘ ๓๘๔๘

โทรสาร ๐ ๓๔๒๘ ๓๘๔๙

สำเนา



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๑.๐๘/

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่

จ.สงขลา ๙๐๑๑๒

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถาม

เรียน รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

ด้วยนางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์ รหัสนักศึกษา ๕๕๑๐๕๒๑๕๑๕ นักศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้
ศึกษาวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” โดยมี ดร.ฤาษุดา เทพยากุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
นั้น

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความแม่นยำ
ของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ณัฐธิดา สุวรรณโณ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

โทร ๐ ๓๔๒๘ ๓๘๔๘

โทรสาร ๐ ๓๔๒๘ ๓๘๔๕

สำเนา



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๑.๐๘/

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่

จ.สงขลา ๙๐๑๑๒

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถาม

เรียน ดร.สมปอง รักษาธรรม

ด้วยนางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์ รหัสนักศึกษา ๕๕๑๐๕๒๑๕๑๕ นักศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้
ศึกษาวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” โดยมี ดร.ฤาษุดา เทพยากุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
นั้น

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความแม่นยำ
ของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ณัฐชิตา สุวรรณโณ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

โทร ๐ ๓๔๒๘ ๓๘๔๘

โทรสาร ๐ ๓๔๒๘ ๓๘๔๕

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างทางขวา (เฉพาะตอนที่ 2)

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

1. กลุ่มประเภทบุคลากร

- ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่

2. เพศ

- ชาย หญิง

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. อายุ

- น้อยกว่า 20 ปี 20-29 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 2-3 ปี
 4-5 ปี 5 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

- คณะ สำนัก สถาบันวิจัย

7. สถานภาพการทำงาน

- ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
 พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง
 พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามความคาดหวังและการรับรู้จริง
ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช 6 ด้าน โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับตัวแปรที่
จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในผลการพิจารณา

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
1	กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	✓			
2	ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้	✓			
3	กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	✓			
4	อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร	✓			
5	พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว	✓			
6	อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
7	พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด	✓			
8	พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ	✓			
9	แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ	✓			
10	แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย	✓			
11	อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	✓			
12	ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดการรายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง	✓			
13	พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย	✓			
14	แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย	✓			
15	พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดี หรือสภาวิชาการปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้	✓			
16	ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติกรร่วมกันกับสถาบันอื่น	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
17	ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ	✓			
ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
18	สภาฯ บริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม	✓			
19	สภาฯ บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ	✓			
20	สภาฯ บริหารงานให้อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓			
21	สภาฯ บริหารงานที่แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓			
22	สภาฯ บริหารงานด้วยกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา	✓			
23	สภาฯ บริหารงานโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม	✓			
24	สภาฯ บริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ	✓			
25	สภาฯ บริหารงานโดยที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง	✓			
26	สภาฯ บริหารงานโดยมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยอื่น ๆ	✓			
27	สภาฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์	✓			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
28	มีความขี้มเข้มแจ่มใสอยู่เสมอ	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
29	มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกระดับ	✓			
30	มีธรรมาภิบาล พุดจาสุภาพกับบุคลากรทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น	✓			
31	รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	✓			
32	เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร	✓			
33	ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	✓			
34	สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน	✓			
ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
35	มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	✓			
36	กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี	✓			
37	มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้	✓			
38	มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ แต่ไม่ล้ำเส้นการบริหาร	✓			
39	โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น	✓			
40	สร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี	✓			
41	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว	✓			
ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
42	มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ครอบรูปร่างรวมและองค์กรร่วมของมหาวิทยาลัย	✓			
43	มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นมหาวิทยาลัยออกมา	✓			
44	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓			
45	มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
46	มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นภาพกว้างในเชิงการบริหาร	✓			
47	ดูแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล	✓			
48	มีความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	✓			
ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
49	มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ	✓			
50	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓			
51	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	✓			
52	อากัปกริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ	✓			
53	มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น	✓			
54	มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	✓			

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทั้ง 6 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

4. ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

5. ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

6. ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด
เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ”

๐. พ.ช.ช

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
เรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างทางขวา (เฉพาะตอนที่ 2)

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

1. กลุ่มประเภทบุคลากร

- ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่

2. เพศ

- ชาย หญิง

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. อายุ

- น้อยกว่า 20 ปี 20-29 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 2-3 ปี
 ~~4-5 ปี~~⁵⁻⁶ ~~5 ปีขึ้นไป~~⁷

3 - 4

6. หน่วยงานที่สังกัด

- คณะ สำนัก สถาบันวิจัย

7. สถานภาพการทำงาน

- ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
 พนักงานมหาวิทยาลัยคณาจารย์ อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง
 พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ปรับปรุง 5

ตอนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 6 ด้าน โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับตัวแปรที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในผลการพิจารณา

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
1	กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	✓			
2	ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้	✓			
3	กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	✓			
4	อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร	✓			
5	พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว	✓			
6	อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
7	พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด	✓			
8	พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ	✓			
9	แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ	✓			
10	แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย	✓			
11	อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	✓			
12	ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง	✓			
13	พิจารณาคำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย	✓			
14	แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย	✓			
15	พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้	✓			
16	ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจร่วมกันกับสถาบันอื่น	✓			
17	ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
18	สภาฯ บริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม	✓			
19	สภาฯ บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ	✓			
20	สภาฯ บริหารงานให้อยู่ภายในเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓			
21	สภาฯ บริหารงานที่แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓			
22	สภาฯ บริหารงานด้วยกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา	✓			
23	สภาฯ บริหารงานโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม	✓			
24	สภาฯ บริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ดั้งกันนิต เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ	✓			
25	สภาฯ บริหารงานโดยที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง	✓			
26	สภาฯ บริหารงานโดยมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยอื่น ๆ	✓			
27	สภาฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์	✓			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
28	มีความยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	✓			
29	มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกระดับ	✓			
30	มีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับบุคลากรทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น	✓			
31	รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	✓			
32	เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
33	ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	✓			
34	สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน	✓			
ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
35	มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	✓			
36	กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี	✓			
37	มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้	✓			
38	มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ แต่ไม่กล้าเซ็นการบริหาร	✓			
39	โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาเปรียบเปรียบผู้อื่น	✓			
40	สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี	✓			
41	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไร้ผลประโยชน์ส่วนตัว	✓			
ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
42	มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย	✓			
43	มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นมหาวิทยาลัยออกมา	✓			
44	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓			
45	มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ	✓			
46	มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นภาพกว้างในเชิงการบริหาร	✓			
47	ดูแลทรัพย์สินสวัสดิการณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล	✓			
48	มีความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	✓			
ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
49	มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ	✓			
50	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓			
51	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
52	อาทักปกรียทำทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ	✓			
53	มีความรับผิดชอบ อุดหนุน ออกกัณฑ์	✓			
54	มีเหตุผลในการแก้ปัญหา โดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	✓			

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทั้ง 6 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

4. ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

5. ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

6. ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ”

ที่ ศว ๐๕๒๓.๓.๐๘/๑๕๑๐



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต.คองหส์ อ.หาดใหญ่
จ.สงขลา ๙๐๑๑๒

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถาม

เรียน ดร.สมปอง รักษาธรรม

ด้วยนางสาวอิศารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์ รหัสนักศึกษา ๕๙๑๐๕๒๑๕๑๕ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ศึกษาวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง "ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช" โดยมี ดร.กฤษฎา เทพยากุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในกรณีนี้ คณะวิทยาการจัดการ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ณัฐธิดา สุวรรณไณ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

1. IOC ทวี

2. สวสอ K. อิศารัตน์ ๙๑๑๑๑๑

๒๙ ๑๒ ๖๐

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

โทร. ๐ ๗๔๒๘ ๗๘๔๘

โทรสาร ๐ ๗๔๒๘ ๗๘๔๙

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ศึกษาความคิดเห็น
ของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนี
ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ขอความกรุณาทำนผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความ
สอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อ
คำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างทางขวา (เฉพาะตอนที่ 2)

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาทำนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น
เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับ

สภาพความเป็นจริงของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสม
หรือไม่อย่างไร

1. กลุ่มประเภทบุคลากร

 ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่

2. เพศ

 ชาย หญิง

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีปริญญาโท/โทเทียบเท่าปริญญาเอก

4. อายุ

 น้อยกว่า 20 ปี 20-29 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

 น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 2-3 ปี 4-5 ปี 5 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

 คณะ สำนัก สถาบันวิจัย

7. สถานภาพการทำงาน

 ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

วิไลลักษณ์ วัฒนศิริ

ตอนที่ 2 : คำตอบเกี่ยวกับความคาดหวัง และการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 6 ด้าน โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับตัวแปรที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในผลการพิจารณา

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
	ด้านบทบาทหน้าที่ของสถานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช				
1	กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	✓			
2	ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้	✓			
3	กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	✓			
4	อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตร	✓			
5	พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว	✓			
6	อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
7	พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษานำให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะ กรรมการการอุดมศึกษากำหนด	✓			
8	พิจารณาเสนอกรังเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์พิเศษ	✓			
9	แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ	✓			
10	แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและ กรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย	✓			
11	อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	✓			
12	ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหา รายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง	✓			
13	พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และ ตามที่คณะ กรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษานอบบนหมาย	✓			
14	แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย	✓			
15	พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และ อาจมอบหมายให้อธิการบดี หรือสภาวิชาการปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัยได้	✓			
16	ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจร่วมกันกับสถาบันอื่น	✓			
17	ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มี ใ้ระบุไว้เป็นหน้าที่ ของผู้ใดโดยเฉพาะ	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา					
18	สภาฯ บริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม สม	✓			
19	สภาฯ บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ	✓			
20	สภาฯ บริหารงานให้อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓			
21	สภาฯ บริหารงานที่แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓			
22	สภาฯ บริหารงานด้วยกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา	✓			
23	สภาฯ บริหารงานโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม	✓			
24	สภาฯ บริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ	✓			
25	สภาฯ บริหารงานโดยที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง	✓			
26	สภาฯ บริหารงานโดยมีการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยอื่น ๆ	✓			
27	สภาฯ บริหารงานโดยคำนึงถึงข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์	✓			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา					
28	มีความยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	✓			
29	มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกระดับ	✓			
30	มีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับบุคลากรทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น	✓			
31	รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	✓			
32	เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร	✓			

ข้อ	ความสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
33	ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	✓			
34	สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน	✓			
ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
35	มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งหรืออนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	✓			
36	กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี	✓			
37	มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้	✓			
38	มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ และไม่ล่าช้าในการบริหาร	✓			
39	โดยอ้อมยารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	✓			
40	สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี	✓			
41	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว	✓			
ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
42	มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย	✓			
43	มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นมหาวิทยาลัยออกมา	✓			
44	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓			
45	มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ	✓			
46	มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นภาพกว้างในเชิงการบริหาร	✓			
47	ดูแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล	✓			
48	มีความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	✓			
ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
49	มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ	✓			
50	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓			
51	มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง	✓			

ข้อ	ความคาดหวังและการรับรู้จริง	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
52	กำกับกิจกรรมทางรร ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ	✓			
53	มีความรับผิดชอบ ตกลง ถอดกลับ	✓			
54	มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	✓			

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ทั้ง 6 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

↑ ไม่ค่อยดี

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4. ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

5. ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

↑ ไม่ค่อยดีนัก

6. ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

↑ ดีครับ

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

↑ ไม่ค่อยดี

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ”

แบบสอบถามความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง : ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริง
ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจาก
แบบสอบถามไว้เป็นความลับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย
ราชภัฏ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

1. กลุ่มประเภทบุคลากร

ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2. เพศ

ชาย หญิง

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท/เทียบเท่า ปริญญาเอก

4. อายุ

น้อยกว่า 20 ปี 20-29 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 3-4 ปี
 5-6 ปี 7 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

คณะ สำนัก สถาบันวิจัย

7. สถานภาพการทำงาน

ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
 พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง
 พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
 ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดย

ความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวังถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

การรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง สิ่งที่ท่านรับรู้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ				
น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
					1. ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ					
					1.1 กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษาการวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ					
					1.2 ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้					
					1.3 กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย					
					1.4 อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร					
					1.5 พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการ					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					แบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว					
					1.6 อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิการสมทบ					
					1.7 พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด					
					1.8 พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอน นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ					
					1.9 แต่งตั้งและถอดถอน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และ ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ					
					1.10 แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย					
					1.11 อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย					
					1.12 ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง					
					1.13 พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย					
					1.14 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็น					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย					
					1.15 พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้					
					1.16 ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับสถาบันอื่น					
					1.17 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ที่มีได้ระบุให้เป็นที่ของผู้นำโดยเฉพาะ					
					2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ					
					2.1 สภาฯ บริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม					
					2.2 สภาฯ บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ					
					2.3 สภาฯ บริหารงานให้อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
					2.4 สภาฯ บริหารงานที่แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้					
					2.5 สภาฯ บริหารงานด้วยกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา					
					2.6 สภาฯ บริหารงานโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการอย่าง					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					เคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม					
					2.7 สภาฯ บริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ					
					2.8 สภาฯ บริหารงาน โดยที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง					
					2.9 สภาฯ บริหารงาน โดยมีการถ่ายทอดอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยอื่น ๆ					
					2.10 สภาฯ บริหารงาน โดยคำนึงถึงข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์					
					3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ					
					3.1 มีความยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ					
					3.2 มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกระดับ					
					3.3 มีอัธยาศัยดี พุดจาสุภาพกับบุคลากรทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น					
					3.4 รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
					3.5 เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร					
					3.6 ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
					3.7 สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน					
					4. ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ					
					4.1 มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์การ					
					4.2 กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี					
					4.3 มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้					
					4.4 มีความกระตือรือร้น เด็ดขาดในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ แต่ไม่ล้ำเส้นการบริหาร					
					4.5 โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
					4.6 สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี					
					4.7 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว					
					5. ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ					
					5.1 มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ครอบรูปร่างรวมและองค์รวมของมหาวิทยาลัย					
					5.2 มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นป็นมหาวิทยาลัยออกมา					
					5.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
					5.4 มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ					
					5.5 มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นกว้างในเชิงการบริหาร					
					5.6 ดูแลทรัพย์สินบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล					
					5.7 ความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
					6. ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ					
					6.1 มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏ				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					6.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
					6.3 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง					
					6.4 อากัปกิริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ					
					6.5 มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น					
					6.6 มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย
ราชภัฏ

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่
พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏใน 6 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

.....
.....

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

.....
.....

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

.....
.....

4. ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

.....
.....

5. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

.....
.....

6. ด้านบุคลิกภาพของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

.....
.....

.....

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ”

ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

```
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17
/SCALE(' ความคาดหวังด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ')ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ความคาดหวังด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	17

RELIABILITY

```
/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10
/SCALE(' ความคาดหวังด้านคุณธรรม จริยธรรม ')ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ความคาดหวังด้านคุณธรรม จริยธรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.977	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7
/SCALE('ความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล')ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ความคาดหวังด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7
/SCALE('ความคาดหวังด้านภาวะผู้นำ')ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ความคาดหวังด้านภาวะผู้นำ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	7

RELIABILITY
 /VARIABLES=e1 e2 e3 e4 e5 e6 e7
 /SCALE('ความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถ')ALL
 /MODEL=ALPHA

Scale: ความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.967	7

RELIABILITY
 /VARIABLES=f1 f2 f3 f4 f5 f6
 /SCALE('ความคาดหวังด้านภาวะผู้นำ')ALL
 /MODEL=ALPHA.

Scale: ความคาดหวังด้านภาวะผู้นำ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.960	6

RELIABILITY
 /VARIABLES=f1 f2 f3 f4 f5 f6 a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12
 a13 a14 a15 a16 a17 b1 b2 b3
 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7

```
e1 e2 e3 e4 e5 e6 e7
/SCALE('รวมความคาดหวังด้าน')ALL
/MODEL=ALPHA
```

Scale: รวมความคาดหวังด้าน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	54

```
DataSet1 WINDOW=FRONT.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES')ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: บทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	17

RELIABILITY
 /VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10
 /SCALE('คุณธรรม จริยธรรม')ALL
 /MODEL=ALPHA.

Scale: คุณธรรม จริยธรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.982	10

RELIABILITY
 /VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7
 /SCALE('ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล')ALL
 /MODEL=ALPHA.

Scale: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.969	7

RELIABILITY
 /VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7
 /SCALE('ภาวะผู้นำ')ALL

/MODEL=ALPHA.

Scale: ภาวะผู้นำ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.930	7

RELIABILITY
 /VARIABLES=e1 e2 e3 e4 e5 e6 e7
 /SCALE(' ความรู้ความสามารถ ')ALL
 /MODEL=ALPHA.

Scale: ความรู้ความสามารถ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.974	7

RELIABILITY
 /VARIABLES=f1 f2 f3 f4 f5 f6
 /SCALE(' บุคลิกภาพ ')ALL
 /MODEL=ALPHA.

Scale: บุคลิกภาพ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.950	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=f1 f2 f3 f4 f5 f6 a1 a2 a3 a4 a5a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12
a13 a14 a15 a16 a17 b1 b2 b3
      b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7
e1 e2 e3 e4 e5 e6 e7
/SCALE('รับรู้รวมทุกด้าน')ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Scale: รับรู้รวมทุกด้าน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.987	54

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเป็นข้อมูลวิจัย

สำเนา

ที่

๓๒/๑ ม.๓ ต.ท่าจี่ว

อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช

๘๐๒๘๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยสารนิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ด้วยข้าพเจ้านางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ศึกษาวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” โดยมี ดร.ฤชดา เทพยากุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าใคร่ขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย กลุ่มประเภทผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๕ คณะ ๓ สำนัก และ ๑ สถาบัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ธิดารัตน์

(นางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์)

นักศึกษาระดับปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม**การวิจัยเรื่อง : ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

1. กลุ่มประเภทบุคลากร

- ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2. เพศ

- ชาย หญิง

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท/เทียบเท่า ปริญญาเอก

4. อายุ

- น้อยกว่า 20 ปี 20-29 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 3-4 ปี
 5-6 ปี 7 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

- คณะ สำนัก สถาบันวิจัย

7. สถานภาพการทำงาน

- ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
 พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง
 พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
 ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคาดหวังและการรับรู้จริงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดย

ความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวังถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช การรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง สิ่งที่ท่านรับรู้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					1. ด้านบทบาทหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
					1.1 กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษาการวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทำนุบำรุง ศิลปะ และ วัฒนธรรม การอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ					
					1.2 ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้					
					1.3 กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย					
					1.4 อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					1.5 พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิชาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัยสถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว					
					1.6 อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ					
					1.7 พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด					
					1.8 พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ					
					1.9 แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มี ฐานะ เทียบ เท่า คณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ					
					1.10 แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย					
					1.11 อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย					
					1.12 ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้ และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง					
					1.13 พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย					
					1.14 แต่งตั้งคณะกรรมการคณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย					
					1.15 พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้					
					1.16 ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการปฏิบัติการกิจร่วมกับสถาบันอื่น					
					1.17 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ					
					2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช					
					2.1 สภาฯ บริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีการออกแบบกระบวนการ					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					ปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม					
					2.2 สภาฯ บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ					
					2.3 สภาฯ บริหารงานให้อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
					2.4 สภาฯ บริหารงานที่แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้					
					2.5 สภาฯ บริหารงานด้วยกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา					
					2.6 สภาฯ บริหารงานโดยใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม					
					2.7 สภาฯ บริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ					
					2.8 สภาฯ บริหารงาน โดยที่ข้าราชการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง					
					2.9 สภาฯ บริหารงานโดยมีการถ่ายโอน					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					อำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยอื่น ๆ					
					2.10 สภาฯ บริหารงาน โดยคำนึงถึงข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์ และเสียประโยชน์					
					3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
					3.1 มีความเข้มแข็งในใจอยู่เสมอ					
					3.2 มีความเป็นกันเองต่อบุคลากรทุกระดับ					
					3.3 มีอริยาศัยดี พุดจาสุภาพกับบุคลากรทุกระดับ ไม่แบ่งแยกชนชั้น					
					3.4 รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา ใจกว้าง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
					3.5 เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร					
					3.6 ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
					3.7 สนับสนุนให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน					
					4. ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
					4.1 มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายว่าสิ่งที่อนุมัติให้ดำเนินการเป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และยุทธศาสตร์ขององค์กร					
					4.2 กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ดี					
					4.3 มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้					
					4.4 มีความกระตือรือร้น เด็ดขาดในการตัดสินใจและตัดสินใจได้แม่นยำ แต่ไม่ล้ำ					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					เส้นการบริหาร					
					4.5 โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น					
					4.6 สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี					
					4.7 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นตัวของตัวเอง และอย่างไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว					
					5. ด้านความรู้ความสามารถของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
					5.1 มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบาย รอบรู้ภาพรวมและองค์ร่วมของมหาวิทยาลัย					
					5.2 มีความรอบรู้ในระดับชาติ สามารถช่วยดึงศักยภาพสากลกับภาพความเป็นเป็นมหาวิทยาลัยออกมา					
					5.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
					5.4 มีความเฉลียวฉลาดและปฏิภาณไหวพริบ					
					5.5 มีแนวคิดทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก และมองเห็นกว้างในเชิงการบริหาร					
					5.6 ดูแลทรัพย์สินบัติสาธารณะอย่างดี เพื่อให้สาธารณชนมั่นใจว่าทั้งสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทำงานได้ผล					
					5.7 ความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
					6. ด้านบุคลิกภาพของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช					
					6.1 มีความกล้าตัดสินใจ กล้าคิด และกล้าทำ					
					6.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
					6.3 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง					

ระดับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช					รายการ	ระดับการรับรู้จริงต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช				
น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
					6.4 อากัปกิริยาท่าทาง ตลอดจนการแต่งกายดี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ					
					6.5 มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น					
					6.6 มีเหตุผลในการแก้ปัญหาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชใน 6 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

4. ด้านภาวะผู้นำของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

5. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

6. ด้านบุคลิกภาพของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

.....

... ..

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ”

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวธิดารัตน์ ศรีธรรมศักดิ์

รหัสนักศึกษา 5910521515

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2553

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

- นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ที่ว่าการอำเภอสองพี่น้อง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. 2561 ถึง ปัจจุบัน
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2556 ถึง 2561