

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. นโยบายในการหลอมรวมสถาบันการศึกษาที่มีความหลากหลายควรมุ่งพัฒนา
ไปในทิศทางใดเพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิผล?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เลขที่.....

เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบาย แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัย

หลอมรวมสู่สัมฤทธิ์ผล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวมสู่สัมฤทธิ์ผล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม คำตอบที่ได้ จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนมและสถาบันการศึกษาที่หลอมรวม ตามนโยบายหลอมรวมสถานศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐและประโยชน์ในแง่ทฤษฎี ข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผลการวิจัยจะถูกนำเสนอในภาพรวมและการตอบแบบสอบถามของท่าน เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

2. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน จำนวน 103 ข้อ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหลอมรวม : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 59 ข้อ

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 หลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยหลอมรวม หลักการปฏิบัติงานทั้ง 6 ประการคือ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ และ 6. หลักความคุ้มค่า

2.3 ทรัพยากรในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ 1. ทรัพยากรมนุษย์ 2. เงิน 3. วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง 4. การจัดการ

2.4 วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งในมหาวิทยาลัยหอสมรมมี
องค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม 2. วัฒนธรรมเอกภาพ 3. วัฒนธรรม
ปรับตัว 4. วัฒนธรรมพันธกิจ

ตอนที่ 3 การสื่อสารภายในองค์การสู่สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหอสมรม
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหอสมรมมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) 5 ระดับจำนวน 29 ข้อ

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิด
เห็นของท่านระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลา ตอบ
แบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสม
รม มา ณ โอกาสนี้

นางสาวอุทัยวรรณ สุกีมานิล
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการพัฒนา รุ่นที่ 3
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ ที่ติดต่อได้ 098-0963546 และ 081-2602775

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ () หญิง () ชาย

2. อายุ

() 20 – 25 ปี () 26 – 30 ปี

() 31 – 35 ปี () 36 – 40 ปี

() 41 – 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท (....) ปริญญาเอก () อื่น ๆ ระบุ.....

4. ท่านมีสถานภาพ

() ผู้บริหารสถานศึกษา () บุคลากรสายวิชาการ(อาจารย์) () บุคลากรสายสนับสนุน

5. ประสบการณ์ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

6. รายได้ต่อเดือนของท่าน

โดยรวม

() 1 – 5 ปี () 10,000 – 20,000 บาท

() 6 – 10 ปี () 20,001 – 30,000 บาท

() มากกว่า 10 ปี () 30,001 – 40,000 () 40,001 บาทขึ้นไป

7. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน

() สำนักงานอธิการบดี () คณะศิลปศาสตร์ () คณะครุศาสตร์

() คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ () คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

() คณะเกษตรและเทคโนโลยี () วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

() วิทยาลัยนาหว้า () วิทยาลัยธาตุพนม

() สถาบันวิจัยและพัฒนา () สำนักวิทยบริการ

() คณะวิทยาศาสตร์ () คณะวิศวกรรมศาสตร์

() วิทยาลัยการปิ่นนาชาติ () วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม

() วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ () สถาบันภาษา

() โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยพนมพิทยพัฒน์ () บัณฑิตวิทยาลัย

- () ศูนย์ภาษาและวัฒนธรรมไทยในประเทศเวียดนามมหาวิทยาลัยนครพนม
 () ศูนย์การศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูล มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ

สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหลอมรวม: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม 4 ตัวแปรคือ

- 2.1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2. ธรรมาภิบาล
- 2.3. ทรัพยากรทางการบริหาร
- 2.4. วัฒนธรรมองค์การ

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	❶ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศในการบริหาร หน่วยงานอย่างชัดเจนมีความเป็นไปได้					
2	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์เป้าหมายเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
3	ผู้บริหารสามารถสร้างภาพอนาคตที่คาดการณ์ร่วมกับ บุคลากรดำรงรักษาเห็นคุณค่าบุคลากรในการพัฒนา					
4	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ ตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากชุมชนที่ตั้ง มหาวิทยาลัย					
5	ผู้บริหารมีกลวิธีใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการนำ นโยบายมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติสร้างนวัตกรรมได้					
6	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลงมือทำด้วย ความคิดบวกเข้าใจในข้อจำกัดของบุคลากร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมเพื่อประโยชน์มหาวิทยาลัย					
8	ผู้บริหารสามารถแก้สถานการณ์วิกฤตให้เป็นโอกาส					
9	ผู้บริหารมีใจกว้าง รับฟังบุคลากรส่วนน้อย ยอมรับมติเสียง ส่วนมากแบบประชาธิปไตย					
10	ผู้บริหารสร้างพลังแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การด้วยความคิดเชิงบวก					
11	3 การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถเอาชนะปัญหาอย่างมี กลยุทธ์โดยใช้สติปัญญามากกว่าอารมณ์					
12	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพ ในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติที่ดี					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้ อย่างเต็มที่					
14	4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็น รายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่า					
15	ผู้บริหารสนใจวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของบุคลากร เพื่อการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร					
16	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาด้านวิชาการของบุคลากร ให้มีศักยภาพสูงขึ้น					
17	ผู้บริหารปฏิบัติและวางตนเป็นผู้ร่วมงานที่ดี พี่เลี้ยงหรือ ที่ปรึกษาบุคลากร					
18	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรไม่มีอคติ ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาด					

2.2 ธรรมาภิบาล (การบริหารจัดการที่ดี)

ข้อ ที่	ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	❶ หลักนิติธรรม ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามหลักกฎหมาย ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเป็นหลักการสำคัญ ร่วมกัน					
20	ผู้บริหารดำเนินงานการให้บริการตามพันธกิจ กฎเกณฑ์ กฎหมาย ด้วยความเป็นธรรม					
21	ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากร โดยยึดถืออำนาจไว้ที่ตนเอง					
22	❷ หลักคุณธรรม การบริหารจัดการของผู้บริหารยึดหลัก ศีลธรรม จรรยาบรรณและความถูกต้อง ดีงาม					
23	บุคลากร ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของสังคม ในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม					
24	บุคลากร ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย					
25	❸ หลักความโปร่งใส ให้บริการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามที่ กฎหมายอนุญาตให้บุคลากรและประชาชน ทั่วไปที่ขอข้อมูลนั้นรับทราบ					
26	มีการให้บริการข้อมูลข่าวสารหลายช่องทาง เข้าถึงได้ง่าย มีความน่าเชื่อถือ					
27	มีระบบ ช่องทาง วิธีการที่ประชาชน ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบ การปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยได้					

ข้อ ที่	ธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	๔ หลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่อง สำคัญต่าง ๆ					
29	มีกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้ทุกคนมีส่วนร่วม เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
30	มีช่องทางที่เหมาะสม ให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ เสียได้มีส่วนร่วมแสดงศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน					
31	๕ หลักความรับผิดชอบ บุคลากร ผู้บริหาร เข้าใจในสิทธิหน้าที่ความ รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และต่อผู้มีส่วนได้ เสีย					
32	ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อ เอาใจใส่ต่อ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคมของชุมชนที่ตั้ง มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง					
33	ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อ สนใจต่อการ พัฒนาชุมชนในด้านเศรษฐกิจฐานราก ด้าน ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน					
34	ผู้บริหารยอมรับในความล้มเหลวของการ ปฏิบัติภารกิจ กล่าวหาญในการดำเนินการ ทางกฎหมายต่อปัญหาต่าง ๆ กล่าวยอมรับผล ของการกระทำ					
35	๖ หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดความ คุ้มค่าในประโยชน์สุขของประชาชนและ ส่วนรวม					

36	ผู้บริหารรณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน					
37	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รู้คุณค่า และเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน					
38	ผลสำเร็จในงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ใช้ไปแล้วเป็นที่น่าพอใจ					

2.3 ทรัพยากรทางการบริหาร

ข้อ ที่	ทรัพยากรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39	1 ทรัพยากรมนุษย์ มีการใช้บุคลากรจากคณะต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจให้บรรลุเป้าหมาย					
40	มีนโยบายและแผนงานสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อ การอบรม การพัฒนาในการให้บริการวิชาการแก่สังคม					
41	2 การเงินงบประมาณ มีนโยบายและแผนการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม เป็นธรรม					
42	ทรัพย์สินจากสถาบันการศึกษาที่ถูกหลอมรวมตาม พระราชบัญญัติ สามารถนำมาใช้ร่วมกันในนามของมหาวิทยาลัยนครพนม					
43	3 วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง มีการใช้อาคารสถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ร่วมกัน สามารถนำมาสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน					

44	มีแผนการจัดการสถานที่เพื่อการใช้ประโยชน์ ทำนุบำรุงหรือจัดเก็บเป็นรายได้ของ มหาวิทยาลัย					
45	4 การบริหารจัดการ มีวิธีการบริหารจัดการ วิธีการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ในพันธกิจต่าง ๆ เกิด ประสิทธิผลในการสร้างรายได้แก่มหาวิทยาลัย					
46	บุคลากร ผู้บริหาร มีแนวทางปฏิบัติงานที่ดี เป็น ตัวอย่างให้สถาบันการศึกษาอื่นมาศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง					

2.4 วัฒนธรรมองค์กร

ข้อ ที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
47	1 วัฒนธรรม ส่วนรวม บุคลากรในทุกระดับได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจแบบไม่เป็นทางการในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร					
48	มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ แบ่งปัน ข้อมูล มีการลงทุนเพื่อสร้างสมรรถนะองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหาร บุคลากร อย่างเหมาะสม					
49	บุคลากร ผู้บริหาร มีการทำงานเป็นทีม เป็น เจ้าของผูกพันงาน เชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการ ตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่อภาพลักษณ์ ผลประโยชน์ขององค์กร					

50	บุคลากร ผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำในลักษณะทีมที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มากกว่าสั่งการตามสายบังคับบัญชา					
51	๒ วัฒนธรรมเอกภาพ บุคลากร ผู้บริหาร มีการประสานงานที่ดี มีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน ตกลงกันง่าย แม้มีทัศนคติที่แตกต่างในการปฏิบัติงานประจำ					
52	มีค่านิยมร่วม ที่มีความชัดเจนคงเส้นคงวาใช้ เป็นแนวปฏิบัติที่ดี ที่ผู้บริหารปฏิบัติอย่าง เข้มแข็งในการบอกหรือสอนบุคลากร					
53	บุคลากร ผู้บริหาร ให้ความร่วมมือที่ดี บูรณา การวิธีปฏิบัติแม้ต่างสายงาน มีทัศนคติต่อการ ทำงานเหมือนกัน ง่ายต่อการประสานงาน					
54	๓ วัฒนธรรมการปรับตัว บุคลากร ผู้บริหาร มีการปรับตัวต่อ สิ่งแวดล้อมภายนอกเรียนรู้จากความ ผิดพลาด สามารถปรับเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างมีระบบ					
55	มีการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน ง่ายต่อการ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงภายนอก ภายใน มหาวิทยาลัย ไม่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งต่าง ๆ					
56	มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาใช้ เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ปรับปรุงวิธีทำงาน ของบุคลากรในบริการที่มีปัญหา					
57	บุคลากร มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน มี ความเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ ตอบสนองให้บริการตามความจำเป็นแก่ ผู้รับบริการทันที ไม่สร้างเงื่อนไข และการ ต่อรอง					

ข้อ ที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
58	๔. วัฒนธรรมพันธกิจ มีการกำหนดพันธกิจชัดเจน มีการถ่ายทอด ยุทธศาสตร์ กรอบแนวทาง การเปลี่ยนแปลง องค์การให้บุคลากรเข้าใจในความหมายที่ ตรงกัน					
59	บุคลากร ผู้บริหาร ตกลงร่วมกันในการ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายชัดเจน มีภาพ อนาคตที่เป็นจริงได้ สนับสนุนให้บุคลากร แสดงศักยภาพเต็มที่					

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยนครพนม

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ท่านคิดว่าผู้นำควรมีคุณลักษณะอย่างไรจึงจะสามารถ
นำมหาวิทยาลัยไปสู่สัมฤทธิ์ผล และควรมีวิธีการสรรหาผู้บริหารอย่างไร

.....
.....

2. ด้านธรรมาภิบาลการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารควรบริหารจัดการอย่างไรใน
บริบทที่บุคลากรมีความขัดแย้งในผลประโยชน์และทัศนคติไม่ตรงกันในการปฏิบัติราชการ

.....
.....

3. ด้านทรัพยากรในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย 4 M (คน เงิน วัสดุ การจัดการ)
ควรนำทรัพยากรมาใช้อย่างไรจึงคุ้มค่า ในการสร้างรายได้ แก่มหาวิทยาลัย ด้วยต้นทุนต่ำ
และประหยัดให้เหลือเป็นรายรับที่สามารถบริหารจัดการพึ่งตนเองได้ กรุณายกตัวอย่าง

.....
.....

4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ ท่านคิดว่าผู้บริหารควรนำวัฒนธรรมองค์การที่มีแตกต่าง
หลากหลายในมหาวิทยาลัย มาสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์อย่างไรกรณายกตัวอย่าง
ประกอบ

.....
.....

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูล การสื่อสารภายในองค์กรสู่
สัมฤทธิผลของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม

ข้อที่	การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
60	1.การสื่อสารอย่างเป็นทางการ มีการชี้แจง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย กลยุทธ์ มาตรฐานการปฏิบัติงานให้ทราบ					
61	มีช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์ แสดงความคิดเห็น ด้านต่าง ๆ ได้และนำไปแก้ไข					
62	มีการประชุมชี้แจง หรืออภิปราย มาตรฐานการ ปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดไว้ทุกเดือน					
63	มีการนำความรู้และวิธีปฏิบัติที่ดีมาแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นด้วยความสัมพันธ์อันดี					
64	2.การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ มีการเสวนาวางแผนการปฏิบัติงาน นอกกรอบแบบ การประชุมที่เป็นทางการอยู่ประจำตามอัธยาศัย					
65	กลุ่มบุคลากรมีการทบทวนหลังทำกิจกรรม นอก รูปแบบการประชุมที่เป็นทางการ					
66	3.ช่องทางสื่อสาร มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่องทาง ติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับต่าง ๆ กับบุคลากรที่หลากหลายชัดเจน					
67	มีป้ายประชาสัมพันธ์นโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ให้เห็นโดยทั่วไป					

ข้อเสนอแนะการสื่อสารภายในองค์กร ผู้บริหารควรมีวิธีสื่อสารอย่างไรจึงจะสามารถ
ขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควรใช้วิธีใดเพราะเหตุ
ใด

.....
.....

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูล สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัย

หลอมรวม

ข้อที่	สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหลอมรวม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	๑. ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ					
	1.1. ด้านประสิทธิผล					
68	ผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของแผนปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณ					
69	ผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่					
	1.2. ด้านประสิทธิภาพ					
70	สามารถลดขั้นตอนและเวลาในการให้บริการได้					
71	ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานและน้ำได้					
72	มีการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย					
73	มีการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย					
	1.3. มิติด้านคุณภาพ					
74	บุคลากรให้บริการด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ					
75	มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ					
	1.4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร					
76	มีการอบรมพัฒนาบุคลากร สร้างความพร้อมในการสนับสนุน แผนปฏิบัติราชการ					
77	มีการประเมินการพัฒนาสมรรถนะองค์การด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ในการดำเนินการ					

ข้อที่	สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหอสมรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
78	๒. ด้านใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการใช้บุคลากรร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยกในการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
79	มีการใช้งบประมาณร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยกในการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
80	มีการใช้วัสดุครุภัณฑ์สิ่งของและสถานที่ร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยกในการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
81	มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติที่ดี ร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยกในการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
82	๓. ด้านความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ในการหลอมรวมมหาวิทยาลัย ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ในระดับความชำนาญในการปฏิบัติวิชาชีพ และวิชาชีพชั้นสูง ให้มีคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ					
83	เป็นสถาบันทางวิชาการที่ให้ความรู้ มีความชำนาญ ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการกีฬาในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					
84	ความสำเร็จในการให้บริการด้านการอุดมศึกษา มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
85	ความสำเร็จในการมีเอกชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษา					
86	การเป็นสถาบันของชุมชนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองที่มีจุดแข็งด้านการเงินการคลังเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					

ข้อที่	สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหอสมรวม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
87	มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง ที่มีจุดแข็งด้านสังคม ในการเป็นสถาบันของชุมชนเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					
88	มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง ที่มีจุดแข็งด้านวัฒนธรรม ในการเป็นสถาบันของชุมชนเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					
89	มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง ที่มีจุดแข็งด้านการท่องเที่ยว ในการเป็นสถาบันของชุมชนเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					
90	หลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยเกิดจากความต้องการและมีส่วนร่วมของประชาชน					
91	มีความสำเร็จในการให้บริการทางการศึกษา พัฒนาด้านวิชาชีพในระดับประเทศ นานาชาติ					
92	มีความสำเร็จในการให้การแลกเปลี่ยนบุคลากร ด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ระหว่างท้องถิ่น อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					
93	มีการจัดการเรียนการสอนเน้นหลักสูตรอินโดจีนศึกษา ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					
94	มีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง					
95	มีความสำเร็จในการกระตุ้นเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ การค้า และการลงทุนเพิ่ม					
96	เป็นสถาบันการศึกษาที่สนับสนุนพัฒนาบุคลากร ให้บริการวิชาการ ตอบสนองความต้องการภาคธุรกิจในพื้นที่					

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการให้เกิดสัมฤทธิผลของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย:
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

เครื่องมือสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบาย แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัย

หลอมรวมสู่สัมฤทธิ์ผล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างนี้เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวม หลังจากที่ได้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โมเดล โครงสร้างรูปแบบจำลองของการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวม โมเดลที่ปรับใหม่ที่มีตัวแปรแฝงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดสัมฤทธิ์ผลมหาวิทยาลัย ชื่อว่า “ปฏิจจสมุปาบทโมเดล (ธรรมเป็นเหตุแห่งการเกิด)” ดังเอกสารที่แนบมามีดังนี้

- 1 บทที่ 1
- 2 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ
- 3 แบบจำลองแนวทางการพัฒนาการบริหารที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล “ปฏิจจสมุปาบทโมเดล (ธรรมเป็นเหตุแห่งการเกิด)”

มีรายละเอียดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) 3. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

2. หลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยหลอมรวม หลักการปฏิบัติงานทั้ง 6 ประการ คือ 1. หลักนิติธรรม (Rule of Laws) 2. หลักคุณธรรม (Ethics) 3. หลักความโปร่งใส (Transparency) 4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และ 6. หลักความคุ้มค่า (Value of Money)

3. ทรัพยากรในการบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ 1.คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน คือ ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ 2. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์การ 3. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ 4. การจัดการ (Management)

4. วัฒนธรรมขององค์การในมหาวิทยาลัยหอจอมรวมเมืองประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม 2. วัฒนธรรมเอกภาพ 3. วัฒนธรรมปรับตัว 4. วัฒนธรรมพันธกิจ

5. การสื่อสารภายในองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. สื่อสารอย่างเป็นทางการ 2. สื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ 3. ช่องทางสื่อสาร

6. สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหอจอมรวมเมืองประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1. ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ 2. ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 3. ด้านความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์ในการหอจอมรวม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสียสละเวลาในการพิจารณาเครื่องมือชุดนี้ไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวอุทัยวรรณ สุภิมานิล)

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตร ปรด.สาขาการบริหารการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบาย แนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัย

หลอมรวมสู่สัมฤทธิผล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิผลของมหาวิทยาลัยหลอมรวม :
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า แบบจำลองแนวทางการพัฒนาการบริหาร
มหาวิทยาลัยหลอมรวมสู่สัมฤทธิผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในประเด็นต่อไปนี้

1 ตามแบบจำลองการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวมสู่สัมฤทธิผลปัจจัยในการ
พัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวมพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี
อิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ ในการพัฒนาการบริหารสู่สัมฤทธิผล ท่านมีแนวทางใน
การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวมสู่สัมฤทธิผล : กรณีศึกษาอย่างไร
ความคิดเห็น

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวม

.....
.....
.....
.....

2 ตามแบบจำลองการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวมสู่สัมฤทธิผล ปัจจัยด้าน
หลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การในการพัฒนาการบริหารสู่สัมฤทธิผล
พบว่า หลักธรรมาภิบาล ผ่านทางด้านวัฒนธรรมองค์การในการพัฒนาการบริหารสู่
สัมฤทธิผลดีกว่าโดยต้องผ่านการสื่อสารภายในองค์การด้วย ท่าน มีแนวทางในการ
พัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหลอมรวมสู่สัมฤทธิผล : กรณีศึกษาอย่างไร
ความคิดเห็น.....

.....
.....
.....

ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมกรณีศึกษา

.....
.....
.....

3.ตามแบบจำลองการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมสู่สัมฤทธิผล ปัจจัยด้าน
ทรัพยากรการบริหาร มีอิทธิพลต่อการวัดนธรรมองค์การในการพัฒนาการบริหารสู่
สัมฤทธิผล ได้โดยต้องผ่านการสื่อสารภายในองค์การ และยังสามารมีอิทธิพลต่อ
สัมฤทธิผลมหาวิทยาลัยหอสมรรวมโดยตรงโดยไม่ต้องผ่านวัดนธรรมองค์การอีกด้วย ท่าน
มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมสู่สัมฤทธิผล : กรณีศึกษา
อย่างไร ความคิดเห็น.....

.....
.....
.....

ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมกรณีศึกษา

.....
.....
.....

4. ตามแบบจำลองการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมสู่สัมฤทธิผล
ปัจจัยด้านวัดนธรรมองค์การในองค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการบริหารสู่สัมฤทธิผล
โดยมีอิทธิพลต่อการสื่อสารภายในองค์การ ท่าน มีแนวทางในการพัฒนาการบริหาร
มหาวิทยาลัยหอสมรรวมสู่สัมฤทธิผล : กรณีศึกษาอย่างไร

ความคิดเห็น.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมกรณีศึกษา
.....
.....
.....

5 ตามแบบจำลองการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมสู่สัมฤทธิ์ผล ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ในองค์การมีอิทธิพลต่อการในการพัฒนาการบริหารสู่สัมฤทธิ์ผล ท่าน มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมสู่สัมฤทธิ์ผล : กรณีศึกษาอย่างไร

ความคิดเห็น.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมกรณีศึกษา
.....
.....
.....

6 สัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยหอสมรรวมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร ตามประสบการณ์ทางการบริหารของท่าน มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอสมรรวมสู่สัมฤทธิ์ผล : กรณีศึกษาอย่างไร

ความคิดเห็น.....

.....
.....
.....
ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
.....
.....
.....
.....
.....

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอเชิง
นโยบายแนวทางการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยสู่สัมฤทธิผล : กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร