รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

The Development of Indicators for the management of the mission Yala Rajaphat University

โดย

นางสาวอรวรรณ กมล

นางสาวพยอม ตอบประโคน

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ชื่อเรื่อง : ความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ผู้วิจัย : อรวรรณ กมล และพยอม ตอบประโคน
ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปี 2553 รวม จำนวน 502 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้ง คือ ผู้บริหาร คณบดี รองคณบดี หัวหน้างาน หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที (t-test) และค่าทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านคือ **ด้านผลิตบัณฑิต** โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ **ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม** โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ **ด้านการวิจัย** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ **ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ **ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา** โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ **ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม** โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และ**ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ** โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสังกัดส่วนราชการ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Title: The Development of Indicators for the management of the mission Yala Rajaphat University

Researchers: Orawan Kamol and Payorm Toppracone

Year: 2010

Abstracts

This study. Purpose. To study the development of indicators for the management of Yala Rajabhat University. Population used in this study. The executive staff and operational staff in the University of Yala in the year 2553 a total of 502 samples used in this study is the Executive Dean, Associate Dean, Head of Department faculty and staff of 50 people who used to be. Data was analyzed using statistical data analysis were percentage, mean, standard deviation, sample test (t-test) and the F test (F-test).

The results are summarized as follows.

1. Opinions on the development of indicators for the management of Yala Rajabhat University, the overall level. Considering it was also found that most were at the medium level. The graduates were included in the medium. When considering that the majority was found in all medium. Of the services to the society as a whole at a moderate level. When considering all the most moderate of all the research, the overall level. When considering that the majority was found in all medium. Maintain the overall cultural level. When considering that the majority was found in all medium. Development and teacher education as a whole at a moderate level. When considering that the majority was found in all medium. Strengthen the solidarity and multicultural society as a whole is considered moderate and the most moderate of all. Organizational development and overall quality was moderate. When considering that the majority was found in all medium.

2. To compare opinions on administration of indicators Yala Rajabhat University's mission by variables. Age and education. The overall position showed no difference statistically significant at the .05 level was also found that no significant difference in all aspects.

3. The comparison tests on administration of indicators. Yala Rajabhat University's mission by the Office of Government found that the overall difference is statistically significant at the .05 level was also found that different aspects.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ เป็นผลงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประจำปีงบประมาณ 2553 การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภลักษณ์ สินธนา และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรรณา ศรีไตรรัตน์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณบดี รองคณบดี ผู้บริหาร หัวหน้างาน อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่สนับสนุนในการทำวิจัยจนสำเร็จด้วยดี

คณะผู้วิจัย

20 มีนาคม 2555

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของการปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของโครงการวิจัย	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน	6
โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	8
แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	14
วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมุมมองด้านการบริหารจัดการ	21
แนวคิดและกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัด	27
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงาน	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	78
ก เครื่องมือแบบสอบถามส่วนราชการและสำหรับคณะ	79
ข หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	93
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล	96

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาในปี 2553	41
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7 ส่วนราชการ	41
3	ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน	43
4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของลักษณะทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	46
5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาโดยภาพรวม	47
6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาด้านการผลิตบัณฑิต	48
7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม	50
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาด้านการวิจัย	51
9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	52
10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	54
11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดกาบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	55

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ	56
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ	58
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรอายุ	59
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสูงสุด	61
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง	62
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำแนกตามตัวแปรสังกัดส่วนราชการ	64

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างการจัดองค์กร	12
2	โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย	13
3	กรอบแนวคิดในการทำวิจัย	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 1
บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน องค์การที่ทำหน้าที่บริหาร กับองค์การหรือบุคคลในส่วนต่างๆ ของสังคม เป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน การบริหารงานของหน่วยงานรัฐเป็นการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่ มีความถูกต้อง รับผิดชอบต่อประชาชนหรือสังคมมากน้อยเพียงใด การบริหารงานบริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าหรือผู้ถือหุ้นมากน้อยแค่ไหนล้วนเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังกล่าว การบริหารกิจการที่ดีหรือ เรียกว่า ธรรมภิบาล หรือธรรมรัฐ ของสถาบันหรือองค์การในประเทศไทย เริ่มมีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับใหม่ และภายหลังจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542 :2) การบริหารกิจการที่ดีเป็นแนวคิดที่ได้รับการนำมาใช้ในภาครัฐและเอกชน การบริหารกิจการที่ดีถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ

สำหรับประเทศไทย ความก้าวหน้าในการนำหลักการของการบริหารกิจการที่ดีมาใช้ปรากฏอย่างชัดเจนในเอกสารสำคัญๆของทางราชการหลายฉบับ สำนักงานข้าราชการพลเรือนมีส่วนสำคัญในการผลักดันระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,ม.ป.ป.: 3) ตลอดจนพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2546 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2546 : ออนไลน์) เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมภิบาลของภาครัฐโดยเฉพาะ นับเป็นการเริ่มต้นการแสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการบริหารกิจการที่ดีของรัฐ ที่แสดงเป็นลายลักษณ์อักษรในช่วงเริ่มต้นของการนำหลักการบริหารกิจการที่ดีมาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงผลักดันจากกระแสการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้ระบบราชการมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

การสร้างการบริหารกิจการที่ดีในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้รับการกล่าวถึงอันเป็นผลกระทบต่อเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นที่พึ่งพาทางด้านวิชาการแก่สังคมโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งได้รับการก่อตั้งมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน เป็นแหล่งสะสมภูมิปัญญาของประเทศ ความคาดหวังประการหนึ่งที่สังคมมีต่อสถาบันอุดมศึกษา คือการชี้นำสังคม การสร้างศักยภาพที่ทำให้สามารถชี้นำสังคมอันเป็นการแสดงออกซึ่งความเข้มแข็งภายนอกสถาบันได้นั้นมีรากฐานมาจาก

ความเข้มแข็งภายใน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีทางและวัฒนธรรมการทำงานอย่างจริงจัง ตลอดจนสร้างแรงจูงใจเพื่อการบริหารงาน และเป็นผลให้เกิดการประเมินหน่วยงานของราชการอย่างเป็นรูปธรรม จึงมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดการบริหารงาน เป็นสารสนเทศที่มีความจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย อีกทั้งช่วยให้ผู้บริหารเห็นภาพของการดำเนินงานที่เกิดจากแผนงานและนโยบายได้อย่างชัดเจน เป็นเครื่องมือในการติดตามสภาวการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นดัชนีตัดสินความสำเร็จหรือคุณค่าของการดำเนินงานขององค์การ ตัวชี้วัดการบริหารงานจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดและประเมินการบริหารงานรวมทั้งการพัฒนาองค์การ (วารสารการบริหารท้องถิ่น 96: 2551 อ้างถึง ศิริชัย กาญจนวาสี และบุญใจ ศรีสถิตนรากูร)

การใช้ตัวชี้วัดการดำเนินงาน เพื่อบ่งบอกสมรรถนะขององค์การหรือเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะระหว่างองค์การ ตลอดจนการหาบรรทัดฐาน ในระดับมหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดให้ถูกต้องตรงกับประเด็นที่ประเมิน โดยนำตัวชี้วัดการบริหารงาน ที่ต้องการปฏิบัติมาศึกษาตีความและกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้วัด วิธีการวัด โดยเกณฑ์ดังกล่าวก็ไม่ควรกำหนดไว้สูงหรือต่ำเกินไป (อมรวิทช์ นาครทรรพ์, 2540 : 119) มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของตนเองเพื่อใช้บ่งชี้การบริหารนั้น ตรวจสอบความมีคุณภาพ และมาตรฐานแต่ละมหาวิทยาลัย (วันชัย ศิริชนะ, 12 ธันวาคม 2539, 2 ธันวาคม 2541)

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เดิมเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2477 ต่อมาปี พ.ศ. 2518 ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูยะลา และได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2547 ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี 2551-2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้กำหนดยุทธศาสตร์บนหลักการที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้บนพื้นฐานการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สากล โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “มุ่งสู่องค์กรคุณภาพ เสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ สืบสานภูมิปัญญาไทย วิจัยและพัฒนาท้องถิ่น” โดยกำหนดไว้ 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ 11 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 53 ตัวชี้วัด 55 กลยุทธ์ 79 โครงการ/กิจกรรม

การแปลงแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัตินั้น เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร โดยมหาวิทยาลัยมีแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก ให้สอดรับกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะ/สถาบัน/สำนักต้องกำหนดโครงการ ผลผลิตกิจกรรม

ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ อีกทั้งยังจัดให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วย

สำหรับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรนั้น มหาวิทยาลัยจัดให้มีกลไกเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัย โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) โดยสำนักงบประมาณและการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

ในช่วงผ่านมา แม้ว่าจะมีการประเมินการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยใช้หลักเกณฑ์บางด้าน แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาและการสร้างตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยและทำให้วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาบรรลุประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จึงเห็นควรสร้างตัวชี้วัด การบริหารงานเพื่อเสนอให้คณะผู้บริหารนำไปพิจารณากำหนดตัวชี้วัดในการบริหารมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยมุ่งเน้นให้ครอบคลุมพันธกิจทั้ง 7 ด้าน คือ
    1. การผลิตบัณฑิต
    2. การให้บริการวิชาการแก่สังคม
    3. การวิจัย
    4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
    5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
    6. การเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม
    7. การพัฒนาองค์กรคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีประโยชน์ คือ ได้ตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่ครอบคลุมพันธกิจ ทั้ง 7 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปวางแผนการบริหารงานมหาวิทยาลัยต่อไป

ขอบเขตของการการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีขอบเขตของการดำเนินการดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปี 2553 รวมจำนวน 502 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร คณบดี รองคณบดี หัวหน้างาน หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 50 คน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปี 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยมุ่งเน้นให้ครอบคลุมพันธกิจทั้ง 7 ด้าน คือ

2.1 การผลิตบัณฑิต หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีกระบวนการในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม เริ่มตั้งแต่ การรับนักศึกษา การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา การติดตามบัณฑิตที่จบการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และมีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

2.2 การให้บริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีกระบวนการในการสำรวจความต้องการของหน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอก เพื่อจัดทำแผนการบริการวิชาการตามจุดเน้นของสถาบัน โดยมีโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม ประเทศ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เป็นแหล่งบริการวิชาการ การสร้างความร่วมมือ การเผยแพร่ความรู้ การมีส่วนร่วมของอาจารย์และนักวิจัยประจำในการบริการวิชาการ ตลอดจนการบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมเชื่อมโยง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย รวมทั้งมีการประเมินผลความสำเร็จและปรับปรุงการจัดการให้บริการวิชาการ

2.3 การวิจัย หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ต้องมีการบริหารจัดการงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ตามแผน มีการสนับสนุนด้านแหล่งทุน ส่งเสริมความสามารถของนักวิจัย จัดระบบการสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักวิจัย ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ รวมทั้งสถาบันต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับหน่วยงานภายนอก มีการนำเสนอ การเผยแพร่ผลงาน การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจนนำผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์

2.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ต้องมีการกำหนดนโยบายและมีแผนงานรองรับ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

2.5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลามีการกำหนดลักษณะของอาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดภารกิจของอาจารย์ให้ชัดเจน มีการส่งเสริมให้อาจารย์/บุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติภารกิจอย่างสม่ำเสมอ

2.6 การเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีการกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่สร้างความสมานฉันท์ มีการส่งเสริม ปลูกฝังค่านิยม แนวคิดในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและใช้กระบวนการศึกษาเป็นแนวทางสร้างความสงบสุข โดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการ ตลอดจนมีการจัดกิจกรรม/โครงการร่วมกับหน่วยงานภายนอก

2.7 การพัฒนาองค์กรคุณภาพ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีระบบการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีคุณภาพได้แก่ การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบบริหาร และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบการเงินและงบประมาณ รวมทั้งมีระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผู้วิจัยได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
2. โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
3. แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
4. วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมุมมองด้านการบริหารจัดการ
5. แนวคิดและกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัด
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงาน
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารของแต่ละสมัยนั้น เห็นได้ว่าภาวการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและวิทยาการมีอิทธิพลต่อทฤษฎีการบริหารอย่างมาก คณะผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีการบริหารที่สำคัญ ๆ ของนักทฤษฎีการบริหารเสนอไว้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหาร

อัจฉรา สังข์สุวรรณ์ (2540) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งสามารถแบ่งการบริหารได้ 3 ประการ ตามความหมายดังนี้

1. การบริหารในความหมาย “กระบวนการต่างๆ” การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการกระทำกิจกรรมร่วมกันผ่านกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ

2. การบริหารเป็นเรื่องของ “คนและกลุ่มคน” ในองค์การ คนและกลุ่มคน หมายถึง การทำงานร่วมกันของคนและกลุ่มคนในองค์กร โดยมีคนกลุ่มหนึ่ง หรือคนหนึ่งเป็นผู้นำที่ต้องใช้ศิลปะการบังคับบัญชาและการใช้ทรัพยากรกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจะมีหลักการแนวคิดทฤษฎีที่แน่นอนสามารถถ่ายทอดต่อๆ ไปได้ โดยหลักการเหล่านี้มีความเป็นปรนัยที่นักบริหารหรือนักศึกษาวิชาบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริหาร แต่เป็นที่ทราบกันแล้วว่าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การจะไม่อยู่กับที่ตลอด

2. ทฤษฎีการบริหาร

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2540) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหาร ไว้ดังนี้

1. หลักการบริหารตามแนวคิดของ Taylor สรุปได้ดังนี้

1.1 พัฒนาวิธีการทำงานโดยใช้วิธีการทำงานวิธีที่ดีที่สุด (One best way) แทนกฎเกณฑ์ที่ไม่แน่นอน โดยการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้การทำงานสามารถลุล่วงความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์การค้นหาวิธีที่ดีที่สุดจะต้องมาจากการวิเคราะห์และทดลองแบบวิทยาศาสตร์ มีการกำหนดมาตรฐานของงาน การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายตามผลผลิตจ่ายตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นการจ่ายแบบจูงใจ

1.2 การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์และเหมาะสม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเขา จัดการฝึกอบรม เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

1.3 เน้นการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ได้ผลผลิตที่มากที่สุดแทนการจำกัดผลผลิต

1.4 เน้นการประสานงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคนงาน โดยต้องเป็นความร่วมมือระหว่างกันอย่างมิตรภาพ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol

Fayol เป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะเป็นผู้บุกเบิกแนวทางการบริหารโดยรวบรวมเป็นทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม เขาเชื่อว่าการปฏิบัติทางด้านการบริหารที่ดีจะมี แบบแผนเฉพาะอย่าง ที่สามารถระบุและวิเคราะห์ได้ตามความเห็นนี้เขาจึงได้เขียนหลักการบริหารขึ้นมา Fayol เป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศสทำงานในบริษัทเหมืองแร่ ต่อมาได้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการบริษัท Fayol ในฐานะที่เป็นผู้บริหารเขาจะเลือกใช้วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม และวิธีการบริหารที่เหมาะสมนั้น ผลที่เกิดขึ้นจะให้ความพอใจ เขาเน้นการสอนและการเรียนรู้ โดยเขาเห็นว่าการบริหารสามารถสอนกันได้ และได้พยายามพิสูจน์ให้เห็นว่า เมื่อหลักการและวิธีการบริหารของเขาถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้ความแน่ใจในความสำเร็จ Fayol แบ่งงานด้านอุตสาหกรรมออกเป็น 6 ประเภท คือ เทคนิค (การผลิต) การพาณิชย์ (การซื้อ การขาย การแลกเปลี่ยน) การเงิน (การจัดหาและการใช้เงินทุน) การรักษาความปลอดภัย (การป้องกันทรัพย์สิน และบุคคล) การบัญชี (รวมทั้งสถิติด้วย) และการบริหาร (การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และ การควบคุม) กิจกรรมต่างๆ ที่เน้นเป็นพิเศษ คือ การบริหาร เขามีความเห็นว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติเป็นพิเศษ อาทิเช่น มีสุขภาพอนามัยดีมี

สติปัญญาดี มีจริยธรรม มีการศึกษา มีความสามารถ และมีเทคนิควิธีการในการบริหาร รวมทั้งต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน

3. หน้าที่การบริหาร

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2540) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการบริหารไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการเลือกวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ นโยบายและขั้นตอนเพื่อการบรรลุตามแผนที่วางไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างของหน้าที่การงานหรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การแบ่งงานให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคน การมอบหมายอำนาจหน้าที่การประสานงานของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ การสร้างระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสาร

3. การสั่งการ (Commanding) เป็นการให้คำแนะนำ และเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานการทำงานของกลุ่มคนที่แตกต่างกันเพื่อให้ทุกคนทำงานได้ตรงตามเป้าหมายร่วมกันขององค์การ

5. การควบคุม (Controlling) เป็นการวัดผลการตรวจสอบเพื่อความถูกต้อง

สรุป การบริหารเป็นกระบวนการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับหน้าที่ของการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงานและการควบคุม

โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 5/2549 วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2549 จึงให้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรื่อง การจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ดังนี้

1. การแบ่งส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า

1.1 หน่วยงานระดับกองตามประกาศกระทรวง มีดังนี้

สำนักงานอธิการบดี

(1) กองกลาง

(2) กองนโยบายและแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

(3) กองบริการการศึกษา

(4) กองพัฒนานักศึกษา

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) สำนักงานผู้อำนวยการ

สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้

(1) สำนักงานผู้อำนวยการ

คณะครุศาสตร์

(1) สำนักงานคณบดี

คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร

(1) สำนักงานคณบดี

(2) ภาควิชาวิทยาศาสตร์

(3) ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์

คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์

(1) สำนักงานคณบดี

คณะวิทยาการจัดการ

(1) สำนักงานคณบดี

1.2 หน่วยงานระดับกองตามโครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากส่วนราชการตามประกาศกระทรวง มีดังนี้

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) ศูนย์บรรณสารสนเทศ

(2) ศูนย์คอมพิวเตอร์

สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้

(1) ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

(2) ศูนย์วิทยาศาสตร์

คณะครุศาสตร์

(1) ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา

(2) ภาควิชาหลักสูตรและการสอน

(3) โรงเรียนสาธิต

คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร

(1) ภาควิชาเทคโนโลยีการเกษตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

(2) คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์

(1) ภาควิชามนุษยศาสตร์

(2) ภาควิชาสังคมศาสตร์

(3) ภาควิชาศิลปกรรมศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ

(1) ภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์

(2) ภาควิชานิเทศศาสตร์

2. การแบ่งส่วนราชการเป็นงานในหน่วยงานระดับกอง

2.1 กองกลาง ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานเลขานุการ

(2) งานธุรการและสารบรรณ

(3) งานการเจ้าหน้าที่

(4) งานอาคารสถานที่

(5) งานการคลัง

(6) งานพัสดุ

(7) งานประชาสัมพันธ์

(8) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.2 กองนโยบายและแผน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานแผนงานและงบประมาณ

(3) งานติดตามและประเมินผล

(4) งานวิเทศสัมพันธ์

2.3 กองบริการการศึกษา ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานมาตรฐานการศึกษา

(3) งานทะเบียนและประมวลผล

(4) งานจัดการศึกษา

(5) งานบัณฑิตศึกษา

(6) งานเอกสารตำรา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2.4 กองพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานพัฒนานักศึกษา

(3) งานสวัสดิการนักศึกษา

(4) งานแนะแนว

2.5 สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

2.6 ศูนย์บรรณสารสนเทศ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ

(2) งานบริการและเผยแพร่สารสนเทศ

(3) งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

2.7 ศูนย์คอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานระบบเครือข่าย

(3) งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

(4) งานบริการและฝึกอบรม

2.8 สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานส่งเสริมการวิจัยและข้อมูลท้องถิ่น

(3) งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(4) ศูนย์วิจัยความหลากหลายทางชีวภาพ

2.9 ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานอนุรักษ์และเผยแพร่

2.10 ศูนย์วิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานบริการและเผยแพร่

2.11 สำนักงานคณบดี ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

(2) งานจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

(3) งานวิจัยและบริการวิชาการ

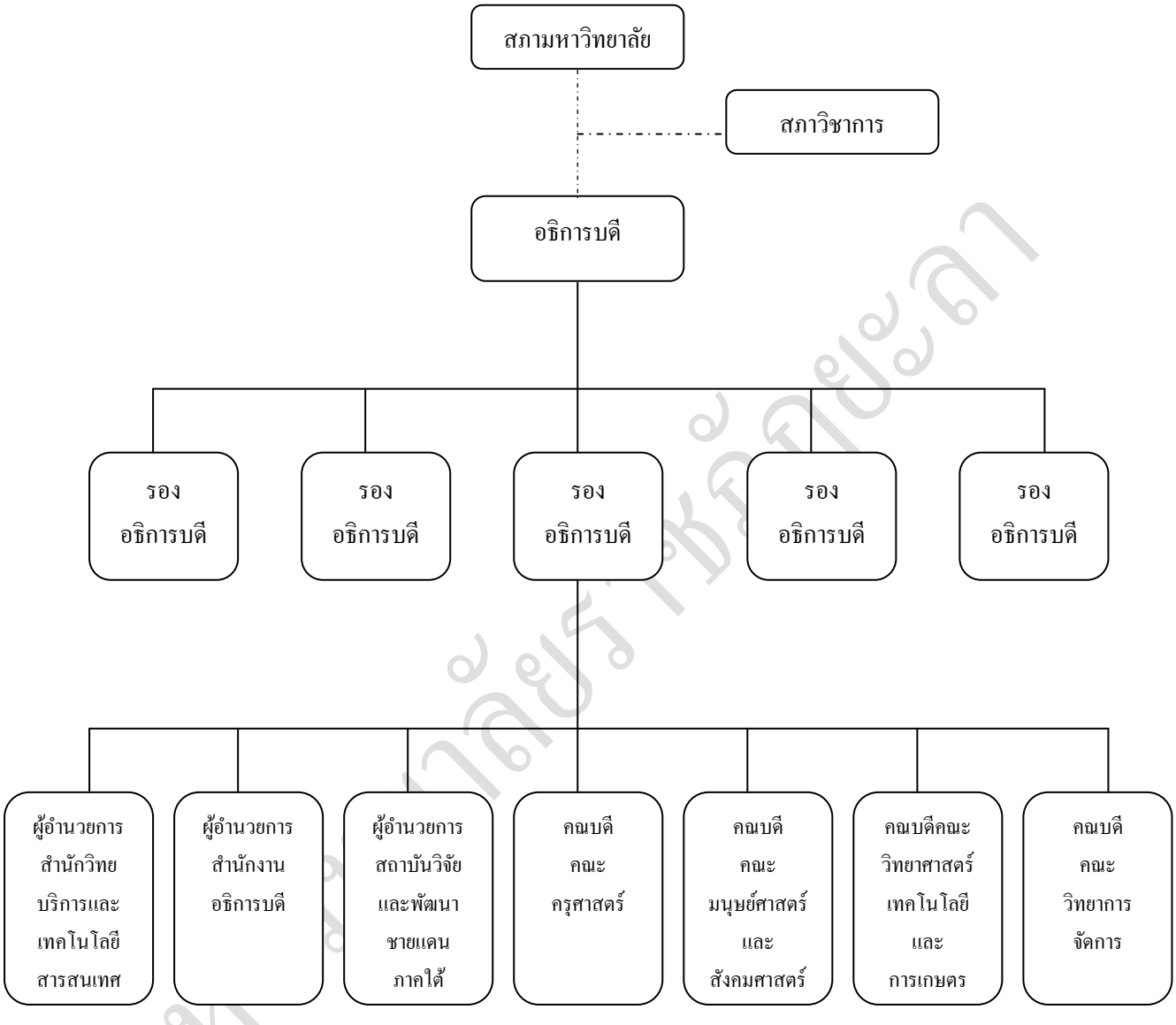
3. กรอบอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างานตามประกาศนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

โครงสร้างการจัดองค์กร

ภาพที่ 1 โครงสร้างการจัดองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ที่มา: http://www.yru.ac.th/webthai/index.php?option=com_content&task=view&id =29&Itemid=76

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย

ที่มา: http://www.yru.ac.th/webthai/index.php?option=com_content&task=view&id =29&Itemid=76

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้กำหนดยุทธศาสตร์บนหลักการที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้บนพื้นฐานการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและศาสตร์สากล ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “มุ่งสู่องค์กรคุณภาพ เสริมสร้างสังคมสมานฉันท์ สืบสานภูมิปัญญาไทย วิจัยและพัฒนาท้องถิ่น” โดยมีไว้ 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ 17 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 99 ตัวชี้วัด 45 กลยุทธ์ 75 โครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ประเด็นมีความเชื่อมโยง/สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผนดิน พ.ศ. 2552-2554 ในนโยบายที่ 1 ฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประเทศ นโยบายที่ 3 สังคมและคุณภาพชีวิต และนโยบายที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใช้แบบฟอร์มการจัดทำแผนตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม วงเงินงบประมาณและผู้รับผิดชอบ ซึ่งแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2553 นี้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงเป้าหมายการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ และผลสัมฤทธิ์ของงานอันจะเป็นกลไกขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งสู่องค์กรคุณภาพ เสริมสร้างสังคมสมานฉันท์
สืบสานภูมิปัญญาไทย วิจัยและพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิต
2. บริการวิชาการแก่สังคม
3. วิจัย
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. เสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรม
7. พัฒนาองค์กรคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต
2. การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
4. การเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในสังคมพหุวัฒนธรรม
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนใต้
6. การเสริมสร้างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม
7. การพัฒนาองค์การ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
2. เพื่อขยายการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ขาดแคลนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ
3. เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ
4. นักเรียนในสังกัดมหาวิทยาลัยได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสิทธิที่กำหนดไว้
5. มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
6. มีผลงานวิจัยที่ตอบสนองปัญหาของท้องถิ่นและสังคม
7. มีศูนย์ข้อมูลการวิจัยในท้องถิ่น
8. เพื่อวิจัยและพัฒนารวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นและประเทศ
9. การบริการวิชาการมีผลต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น
10. มีศูนย์ข้อมูลการบริการวิชาการในท้องถิ่น
11. เพื่อบริการวิชาการแก่หน่วยงาน/ประชาชนในชุมชนและสังคม ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
12. มีการสืบสานและเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติในสังคมพหุวัฒนธรรม
13. ปลูกฝังค่านิยมให้นิสิต นักศึกษาและชุมชนในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนใต้ได้รับการพัฒนา
15. การมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม
16. การศึกษาเพื่อความสันติสุข
17. การบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพเอื้อต่อการดำเนินภารกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
2. เพื่อขยายการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ขาดแคลน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ
3. เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ
4. นักเรียนในสังกัดมหาวิทยาลัยได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสิทธิที่กำหนดไว้

กลยุทธ์

1. เตรียมความพร้อมก่อนสู่ตลาดแรงงาน
2. พัฒนาระบบรับเข้าให้มีความหลากหลายเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีศักยภาพสูง
3. จัดทำแผนผลิตบัณฑิตโดยกำหนดเป้าหมายและทิศทางให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน
4. ให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการให้คำปรึกษานักศึกษา
6. ส่งเสริมและเผยแพร่บทความทางวิชาการ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรมของนักศึกษาทุกระดับ
7. พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
9. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
10. ปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอน
11. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
12. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมพัฒนานักศึกษาทั้งในและนอกหลักสูตร
13. ส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย
14. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่สากล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
2. มีผลงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น
3. มีศูนย์ข้อมูลเพื่อการวิจัยและงานสร้างสรรค์ในท้องถิ่น
4. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการวิจัย
2. ส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมการวิจัยโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน
4. สร้างเครือข่ายและพันธมิตรเพื่อการวิจัย
5. พัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. การบริการวิชาการมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. มีศูนย์ข้อมูลการบริการวิชาการในท้องถิ่น
3. เพื่อบริการวิชาการแก่หน่วยงาน/ประชาชนในชุมชนและสังคม ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการการให้บริการวิชาการ
2. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
3. ส่งเสริมการบริการวิชาการโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน
4. พัฒนาแหล่งให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บูรณาการการบริการวิชาการกับพันธมิตรอื่น
6. พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น
7. จัดทำวารสารทางวิชาการตามมาตรฐานสากล

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรมและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่นในสังคมพหุวัฒนธรรม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. มีการสืบสานและเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติในสังคมพหุวัฒนธรรม
2. ปลูกฝังค่านิยมให้นิสิต นักศึกษาและชุมชนในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานศิลปวัฒนธรรม
2. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม
3. สนับสนุนให้นักศึกษาได้เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม
4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. สร้างเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรมกับองค์กรต่างๆในท้องถิ่นและต่างประเทศ
6. ส่งเสริมภูมิปัญญาสู่การเพิ่มมูลค่าการผลิต
7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมด้านศิลปวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนใต้

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนใต้ได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ
2. พัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6
การเสริมสร้างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. การมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม
2. การศึกษาเพื่อความสันติสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กลยุทธ์

1. สร้างความสมานฉันท์ในมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมแนวคิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรมแก่นักศึกษา
3. ส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม
4. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานภายนอก
5. ใช้การศึกษาเป็นแนวทางสร้างสันติสุขในพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาองค์การ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

การบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพเอื้อต่อการดำเนินภารกิจ

กลยุทธ์

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
2. ส่งเสริมให้มีการจัดหารายได้
3. พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรทั้งภายในและภายนอก
4. พัฒนาระบบบริหารคุณภาพของมหาวิทยาลัย
5. การพัฒนาบุคลากร
6. พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
7. เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรการเรียนรู้
8. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การแปลงแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัตินั้น เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร โดยมหาวิทยาลัยมีแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก ให้สอดรับกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะ/สถาบัน/สำนักต้องกำหนดโครงการ ผลผลิตกิจกรรม ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ อีกทั้งยังจัดให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วย

สำหรับการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรนั้น มหาวิทยาลัยจัดให้มีกลไกเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัย โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ปฏิบัติราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) โดยสำนักงบประมาณและการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมุมมองด้านการบริหารจัดการ

1. ตัวบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพตามองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้าน

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และมีพันธกิจอย่างน้อยอีก 5 ประการที่จะสนับสนุนให้การขับเคลื่อนพันธกิจหลักบรรลุเป้าหมายได้ คือ 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการ 2) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 3) การบริหารและการจัดการ 4) การเงินและงบประมาณ และ 5) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ซึ่งพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุนจะต้องทำงานเชื่อมโยงบูรณาการทุกเรื่องเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะส่งเสริมให้การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพได้ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในจึงพัฒนาขึ้นโดยคำนึงถึงองค์ประกอบคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา 9 ด้าน ที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการ 2) การผิตบัณฑิต 3) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 4) การวิจัย 5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 7) การบริหารและการจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ และ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ดังนั้นในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จึงได้กำหนดตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา 9 ด้านเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแล ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในของสถาบันแต่ละแห่ง

2. ตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการอุดมศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาขึ้น และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2549 ซึ่งถือได้ว่าเป็นมาตรฐานการอุดมศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย มาตรฐานฉบับนี้ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3

ด้านได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา และมาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก มาตรฐานนี้มีตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่

1) บัณฑิตมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้ สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

2) บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

3) บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการดูแลเอาใจใส่รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา

มีการบริหารจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ก. มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา

มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงความหลากหลาย และความเป็นอิสระทางวิชาการมาตรฐานนี้มีตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่

1) มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางวิชาการ

2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้มีการจัดการศึกษาผ่านระบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่าคุ้มทุน

3) มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข. มาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารอุดมศึกษา

การดำเนินงานตามพันธกิจของการอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการ

ประสานความร่วมมือรวมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชนและสังคมในการจัดการความรู้ มาตรฐานนี้มีตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่

1) มีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมิน และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนมีการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน

2) มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นการขยายพรมแดนความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ

3) มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคม และประเทศชาติ

4) มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3. มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

การแสวงหา การสร้าง และการจัดการความรู้ตามแนวทาง/หลักการ อันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานนี้มีตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่

1) มีการแสวงหา การสร้าง และการใช้ประโยชน์ความรู้ ทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทศ เพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้

2) มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการวิจัยแบบบูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่ายและหลักการประสานความร่วมมือรวมพลังอันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3. ตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและปะสิทธิผล มาตรฐานฉบับนี้ประกอบด้วยมาตรฐานหลัก 2 ด้าน คือ มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา และมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ก วิทยาลัยชุมชน กลุ่ม ข สถาบันที่เน้นระดับปริญญาตรี กลุ่ม ค สถาบันเฉพาะทาง และกลุ่ม ง สถาบันที่เน้นการวิจัยขั้นสูงและผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาเอก

มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานหลัก 2 ด้าน และมาตรฐานย่อยอีกมาตรฐานละ 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

1.1 ด้านกายภาพ

สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของอาคารเรียนที่ดี มีห้องครบทุกประเภท พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทมีจำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคาร โดยประมาณ รวมทั้งต้องจัดให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะหรือความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

1.2 ด้านวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการการศึกษาที่ดี สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารวิชาการ

1.3 ด้านการเงิน

สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมด้านการเงินทั้งงบการเงินรวมและงบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ใช้บริการอุดมศึกษา สถาบันมีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการได้มาของรายได้ รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบการติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ

สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับ นโยบาย การดำเนินการตามแผน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้กับนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่กำหนดไว้ มีการเผยแพร่ผลการกำกับการดำเนินงานของสภาสถาบันและการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2. มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตรงตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อสนเทศที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2.2 ด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ

และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

2.3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

2.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

4. ตัวบ่งชี้ตามมุมมองด้านการบริหารจัดการ

เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและมีสมดุลระหว่างมุมมองการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเงิน และด้านบุคลากรการเรียนรู้ รวมถึงนวัตกรรม

แนวคิดและกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัด

ในการดำเนินงานใด ๆ เมื่อต้องการทราบว่างานนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั้นจำเป็นต้องมีสิ่งที่บอกถึงความสำเร็จ นั้นก็คือ ตัวชี้วัด (Indicators)

ตัวชี้วัดมีความแตกต่างจากเกณฑ์ชี้วัด (Criteria) โดยที่ตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงสิ่งที่ต้องการวัด ในขณะที่เกณฑ์ชี้วัดจะบ่งบอกถึงระดับการบรรลุของสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้ต้องประกอบกันจึงจะทำให้การวัดสิ่งต่าง ๆ เกิดความหมายและนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินได้อย่างแท้จริง

คณะผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัด ประกอบด้วย ความหมายของตัวชี้วัด ประเภทของตัวชี้วัด ลักษณะสำคัญของตัวชี้วัด การพัฒนาตัวชี้วัด และประโยชน์ของตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

5. ความหมายของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดนับว่าเป็นสารสนเทศที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร ที่ใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ช่วยให้ผู้บริหารเห็นภาพของผลลัพธ์ได้ชัดเจน

ตัวชี้วัดตรงกับภาษาอังกฤษว่า Indicators ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายอยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ และเครื่องชี้วัด เป็นต้น แต่คณะผู้วิจัยขอใช้คำว่า ตัวชี้วัด เพราะให้ภาพที่ชัดเจน โดยมีผู้ให้ความหมายของตัวชี้วัด ดังนี้

สมร ศักดิ์คำดวง (2551) ให้ความหมายของตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสะท้อนลักษณะของประเด็นที่ต้องการจะวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินงาน เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550) ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

เอมอร จังศิริพรปกรณ์ (อ้างใน จันทร์ยงยุทธ บุญทอง. 2547 : 61) กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศเชิงปริมาณหรือตัวประกอบ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบหรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน ทำให้สามารถวินิจฉัยชี้สภาวะและช่วยชี้บทบาทหน้าที่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2546) ให้ความหมายของตัวชี้วัดหรือตัวบ่งชี้ไว้ว่า ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Indicator หมายถึง ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมาย

ในด้านความประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา สถานที่ และต้นทุน หรือค่าใช้จ่าย โดยจะต้องมีความเชื่อถือได้และมีความเป็นได้ในทางปฏิบัติด้วย การกำหนดตัวชี้วัด จะต้องสามารถวัดได้ และวิธีการไม่ยุ่งยากมาก มีต้นทุนในการวัดผลสำเร็จไม่สูงจนเป็นภาระงบประมาณ โดยทั่วไปตัวชี้วัดผลสำเร็จ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพตัวชี้วัดเชิงเวลา และตัวชี้วัดเชิงต้นทุน

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ หรือ Quantitative Indicator หมายถึง การพิจารณาในลักษณะของปริมาณและตัวเลข เช่น จำนวนผลผลิตที่ต้องนำส่งจากการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร เป็นต้น

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ หรือ Qualitative Indicator หมายถึง การพิจารณาคุณภาพของสิ่งของหรือบริการที่หน่วยงานภาครัฐผลิต เช่น ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนความแม่นยำ ความสามารถเข้าถึงบริการ ความถูกเวลา ความปลอดภัย ความครอบคลุม ความเสี่ยง ความถูกต้องตามกฎหมาย ความพึงพอใจของผู้ได้รับบริการ เป็นต้น

ตัวชี้วัดเชิงเวลา หรือ Time Indicator หมายถึง การพิจารณาในเรื่องของระยะเวลาดำเนินการและ/หรือ ระยะเวลาส่งมอบงาน เช่น การพิจารณาว่าระยะเวลาการส่งมอบผลผลิตเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือการพิจารณาความสามารถในการลดเวลาในการดำเนินงาน เป็นต้น

ตัวชี้วัดเชิงต้นทุน หรือ Costing Indicator หมายถึง การพิจารณาในเรื่องของต้นทุนที่ใช้ไปในการผลิต เช่น พิจารณาว่าต้นทุนที่ใช้ไปนั้นเป็นต้นทุนที่ต่ำที่สุดเท่าที่ทำได้หรือไม่ หรือทำการพิจารณาเปรียบเทียบต้นทุนของหน่วยงานหนึ่งกับต้นทุนของอีกหน่วยงานหนึ่ง อาจเป็นต้นทุนระหว่างหน่วยงานราชการเอง หรือต้นทุนระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานเอกชนก็ได้ เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด คือ

6. ประเภทของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด มีหลายประเภทและหลายชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการแบ่ง เช่น แบ่งโดยอาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวชี้วัด แบ่งโดยอาศัยวิธีการนำตัวแปรไปใช้ นอกจากนี้ยังแบ่งตามวิธีการแปรผล แบ่งตามลักษณะ/สเกลการวัด แบ่งตามช่วงเวลา แบ่งตามระดับการวัด แบ่งโดยอาศัยแนวคิดเชิงระบบ และบางเกณฑ์แบ่งโดยอาศัยการตีค่าของตัวชี้วัด เป็นต้น

Johnstone (อ้างใน เอมอร จังศิริพรปกรณ์,2540 : 38) ได้แบ่งวิธีการจำแนกประเภทของตัวชี้วัดในระบบการศึกษาไว้ 5 วิธี ดังนี้

1. วิธีพิจารณาจากตัวแปรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างตัวชี้วัด แบ่งได้ดังนี้

1.1 ตัวชี้วัดตัวแทน (Representative Indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนเพื่อช่วยชี้หรือสะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษาใช้มากในงานวิจัยงานบริหารและงานวางแผน ตัวแปรที่นำมาใช้เป็นตัวชี้วัดที่พบบ่อย คืออัตราการเข้าเรียนของนักเรียน

ระดับต้น ร้อยละของผลิตภัณฑ์ประชาชาติ (GPN) ที่ใช้เพื่อการศึกษาอัตราการอ่านออกเขียนได้ เป็นต้น ในระบบการศึกษา ถ้าใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวเป็นตัวแทนในการวัดระบบการศึกษาซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน เป็นเรื่องที่ไม่น่าเป็นไปได้

1.2 ตัวชี้วัดแยกรวม (Disaggregative Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่นำข้อมูลมาจำแนกออกเป็นส่วนเดี่ยว ๆ การอธิบายต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปรเพื่ออธิบายแต่ละส่วน หรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษา แทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง อธิบายคุณลักษณะหรือมโนทัศน์หนึ่ง ๆ ตัวแปรที่กำหนดแต่ละตัวในแต่ละส่วนต้องเป็นอิสระจากตัวแปรอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้านำไปใช้เพื่ออธิบายเพียงบางส่วนก็เกิดปัญหาในความไม่ถูกต้องลักษณะของตัวชี้วัดประเภทไม่ช่วยอธิบายลักษณะของระบบการศึกษาได้ถูกต้อง

1.3 ตัวชี้วัดรวม (Composite Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่รวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน สำหรับบอกคุณลักษณะของสิ่งนั้น มีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว เพราะตัวแปรแต่ละตัวอาจจะมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากัน แล้วคำนวณค่าตัวชี้วัดรวมออกมา ตัวชี้วัดนี้อธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว

2. วิธีพิจารณาจากวิธีการแปลผล ค่าของตัวชี้วัด แบ่งได้ดังนี้

2.1 ตัวชี้วัดที่มีการแปลผลแบบอิงกลุ่ม (Norm Reference Comparison) เป็นตัวชี้วัดเปรียบเทียบระบบการศึกษาต่าง ๆ ในระยะเวลาเดียวกันหรือเป็นการเปรียบเทียบกับกลุ่ม

2.2 ตัวชี้วัดที่มีการแปลผลแบบอิงตนเอง (Self Reference Comparison) เป็นตัวชี้วัดที่เปรียบเทียบในระบบการศึกษาเดียวกัน แต่ต่างกันในด้านระยะเวลา หรือเป็นการเปรียบเทียบกับตนเอง

2.3 ตัวชี้วัดที่มีการแปลผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference Comparison) เป็นตัวชี้วัดที่เปรียบเทียบกับระบบในอุดมคติ หรือจุดมุ่งหมายในแผน หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิธีพิจารณาจากลักษณะ/ระดับการวัด แบ่งได้ดังนี้

3.1 ตัวชี้วัดที่วัดเป็นค่าสมบูรณ์ (Absolute Measurement) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงค่าเป็นจำนวนที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่มีการนำค่าไปเปรียบเทียบหรือสัมพันธ์กับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวนตึกในโรงเรียนเป็นต้น

3.2 ตัวชี้วัดที่วัดเป็นค่าสัมพัทธ์ (Relative Measurement) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงค่าที่มีการนำไปสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับค่าอื่น เช่น สัดส่วนของนักเรียนที่เรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละของนักเรียนที่อ่านออกเขียนได้ อัตราการเจริญเติบโต เป็นต้น

4. วิธีพิจารณาตามช่วงเวลา แบ่งได้ดังนี้

4.1 ตัวชี้วัดแสดงค่าในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement of Stocks) เป็นตัวชี้วัด

ที่ให้ค่าเป็นปริมาณที่แน่นอนในช่วงเวลาหนึ่ง

4.2 ตัวชี้วัดแสดงการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Measurement of Flows) เป็นตัวชี้วัดที่สัมพันธ์กับอัตราการเปลี่ยนแปลงตามเวลา ข้อมูลอธิบายอัตราการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลา ถูกรายงานในรูปของร้อยละต่อปี มีค่าเป็นบวกหรือลบก็ได้

5. วิธีพิจารณาตามระดับการวัด แบ่งได้ดังนี้

5.1 ตัวชี้วัดที่วัดลักษณะสภาพรวมทุกระดับ (Measurement of Overall Level) เป็นตัวชี้วัดที่วัดคุณลักษณะรวมทุกระดับ อาจแสดงในรูปของค่าเฉลี่ย ตัวชี้วัดในลักษณะนี้จะไม่เห็นการกระจาย การนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกัน อาจได้ข้อสรุปที่ไม่ถูกต้อง

5.2 ตัวชี้วัดที่วัดลักษณะการกระจาย (Measurement of Distribution) เป็นตัวชี้วัดที่วัดลักษณะการกระจายของข้อมูลในรูปของ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำให้เห็นว่าคุณลักษณะที่วัดได้ในกลุ่มมีความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุปแล้วการจำแนกประเภทของตัวชี้วัดก็เพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ เห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวชี้วัดเป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึงกัน แล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

6. ลักษณะสำคัญของตัวชี้วัด

เกี่ยวกับลักษณะสำคัญของตัวชี้วัดที่ดีนั้น มีผู้ศึกษาและกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

Johnstone, J.N. (1981) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ว่า มี 5 ประการ ดังนี้

6.1 ตัวชี้วัดสามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำอย่างแน่นอน

6.2 ตัวชี้วัดมีลักษณะที่แตกต่างไปจากตัวแปร เนื่องจากตัวชี้วัดเกิดจาก การรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา แต่ตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียวเพราะว่ามีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง

6.3 ตัวชี้วัดจะต้องกำหนดเป็นปริมาณ ตัวชี้วัดต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเท่านั้น ในการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้จะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการสร้างตัวชี้วัดจะต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ของตัวชี้วัดอย่างชัดเจน

6.4 ตัวชี้วัดจะเป็นค่าชั่วคราว จะมีค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้น ๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ค่าตัวชี้วัดก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้

6.5 ตัวชี้วัดเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดีว่ามีคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ มีความตรงประเด็น (relevant) คือ ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป และมีความเป็นตัวแทน (representative) คือ ตัวชี้วัดจะต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่คลอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน

2. ความเที่ยง (reliability) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้ อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ มีความเป็นปรนัย (objectivity) หมายถึง ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย และมีความคลาดเคลื่อนต่ำ (minimum Error) หมายถึง ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (neutrality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (sensitivity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวชี้วัดจะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. สะดวกในการนำไปใช้ (practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ เก็บข้อมูลง่าย (availability) หมายถึง ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย และแปลความหมายง่าย (interpretability) หมายถึง ตัวชี้วัดที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2543) ได้เสนอเกณฑ์การคัดเลือกตัวชี้วัดในเอกสารประกอบการสัมมนาการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อการติดตามประเมินผลการแปลงนโยบาย แผน และมาตรการ ไปสู่การปฏิบัติ ว่ามีเกณฑ์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย 6 ประการ ดังนี้

1. ตัวชี้วัดต้องมีความสอดคล้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ มีความเกี่ยวข้องกับ

ปัญหาที่กำลังศึกษาอยู่ ดังนั้นการนิยามปัญหาที่ชัดเจนจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก คำนิยามหรือคำจำกัดความที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน จะไม่ช่วยในการเลือกตัวชี้วัด

2. ตัวชี้วัดจะต้องมีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ตัวชี้วัด กลุ่มผู้ใช้มีความแตกต่างกันย่อมมีความต้องการใช้ตัวชี้วัดที่ต่างกัน ดังนั้น การคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นกลุ่มใดนั้น จึงจำเป็นต่อการเลือกตัวชี้วัด

3. ตัวชี้วัดที่เลือกมานั้นจะต้องถูกออกแบบมาอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้ใช้ ความชัดเจนที่กล่าวถึงนี้ อาจมีความหมายแตกต่างกันไปตามผู้ใช้แต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ผู้ใช้บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวชี้วัดในเชิงวิทยาศาสตร์ ในขณะที่บางกลุ่มต้องการความชัดเจนของตัวชี้วัดในด้านการสื่อความหมายเท่านั้น สิ่งสำคัญของการเลือกตัวชี้วัดจึงอยู่ที่การคำนึงถึงว่ากลุ่มใดเป็นผู้ใช้งานตัวชี้วัดที่สร้างขึ้น

4. ตัวชี้วัดจะต้องสร้างจากข้อมูลที่สะดวกต่อการเก็บรวบรวม และจะต้องมีค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไปนักหรือมีการจัดเก็บอยู่แล้ว เกณฑ์การเลือกตัวชี้วัดเกณฑ์นี้มีผลทำให้ผู้พัฒนาตัวชี้วัดต้องให้ความสำคัญระหว่างค่าใช้จ่ายของการเก็บรวบรวมข้อมูลกับความสมบูรณ์ครบถ้วนของตัวชี้วัด กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายจะต้องไม่สูงกว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับจากตัวชี้วัดนั้น

5. ตัวชี้วัดต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ การสร้างตัวชี้วัดให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือนั้น จะต้องอาศัยข้อมูลที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ใช้วิธีการเก็บและ scale เดียวกันตลอดเวลา อย่างไรก็ตามผู้พัฒนาตัวชี้วัดควรจะมีวิธีการประมาณค่าตัวชี้วัดให้ใกล้เคียงกับตัวชี้วัดในอุดมติให้มากที่สุด ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้จากตัวชี้วัดนั้น ๆ ประกอบกันไปด้วย

6. ตัวชี้วัดต้องมีความครอบคลุม ทั้งในด้านมิติของพื้นที่และเวลา สรุปแล้วคุณลักษณะสำคัญของตัวชี้วัดที่ดีต้องสามารถ

7. การพัฒนาตัวชี้วัด

ในวงการอุดมศึกษา การพัฒนาตัวชี้วัดทางการศึกษาได้เกิดขึ้นครั้งแรกทางประเทศแถบยุโรปในราวปี ค.ศ. 1970 (Banta and Borden. 1994 : 5-6) ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ตัวชี้วัดทางการศึกษาในการตรวจสอบการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะได้มีการจัดสรรงบประมาณได้แก่ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการพัฒนาตัวชี้วัดทำให้เกิดแนวคิดที่จะเพิ่มภาระรับผิดชอบหรือความสามารถตรวจสอบได้ของสถาบันอุดมศึกษาด้วย ดังนั้นจึงเกิดการพัฒนาตัวชี้วัดกันอย่างจริงจังจนถึงปัจจุบัน (อมรวิชช์ นาครทรรพ์, 2540 : 18)

Johnstone (1981 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2543:71-77) ได้เสนอกระบวนการ

ในการสร้างหรือพัฒนาตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย 3 วิธีหลักดังนี้

1. การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการนำผลไปใช้ (Pragmatic reduction) การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อนำผลไปใช้ทำได้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1.1 เลือกตัวแปรมาจำนวนหนึ่งที่พิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในการกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งการพัฒนาตัวชี้วัดแนวทางนี้จะได้ตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทน (Representative Indication)

1.2 การคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาทำการรวมเข้าด้วยกัน (Combination) เพื่อลดจำนวนตัวแปรลง ซึ่งการพัฒนาตัวชี้วัดแนวทางนี้ จะได้ตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนในการบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของสถานการณ์นั้น ๆ จุดอ่อนของวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการนำผลไปใช้ คือ การคัดเลือกตัวแปรโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้คัดเลือกหรือผู้ศึกษาตัวชี้วัด ซึ่งอาจเกิดความลำเอียงในการคัดเลือกตัวแปรได้ วิธีการพัฒนาตัวชี้วัดนี้จึงไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร

2. การพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี (Theoretical method)

การพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี เป็นวิธีการนำตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ได้มาจากการคัดเลือกตามหลักทฤษฎี มาพิจารณากำหนดน้ำหนักตัวแปรตามความสำคัญของตัวแปร จากนั้นนำมาคำนวณค่าชี้วัดรวมด้วยวิธีการตามหลักคณิตศาสตร์ ในการพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎีเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่ดีและถูกต้องตามหลักทฤษฎี จำเป็นต้องอาศัยหลักการสำคัญ ได้แก่

2.1 หลักการที่ 1 คัดเลือกตัวแปรองค์ประกอบ (Selecting the component variables) เพื่อให้ตัวแปรองค์ประกอบที่คัดเลือกมามีความเหมาะสมในการนำมากำหนดตัวชี้วัด ประการแรกที่ต้องศึกษา คือ ผู้ศึกษาจำเป็นต้องศึกษาคุณลักษณะของสภาวการณ์ที่ต้องการนำตัวชี้วัดที่พัฒนาได้มาบ่งชี้ ซึ่งอาจใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Document) ข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Theoretical proposition) หรือความคิดเห็นที่สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Expert consensus) ซึ่งข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนนี้นำมาใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกตัวแปรองค์ประกอบที่จะนำมากำหนดตัวชี้วัด ในกรณีที่ตัวแปรองค์ประกอบมีจำนวนมาก ผู้ศึกษาควรต้องทำการลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยตัว เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาความเกี่ยวพันของตัวแปร (Confounding) ซึ่งจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการแปลความหมายของผลที่ได้ การลดจำนวนตัวแปรทำได้โดยการยุบรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันหรือโดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงมาเพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ในการพิจารณาว่า ตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับตัวใดสูงนั้นทำได้โดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.2 หลักการที่ 2 การกำหนดน้ำหนักตัวแปร (Defining the weights) การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรที่จะนำมาศึกษาทำได้ 3 วิธีการดังนี้

วิธีการที่ 1 การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยใช้ความคิดเห็น ในกรณีนี้สามารถทำการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวให้มีน้ำหนักเท่า ๆ กัน หรือกำหนดน้ำหนักตัวแปรให้แตกต่างกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าตัวแปรที่จะนำมาศึกษามีความสำคัญเท่าเทียมกันหรือไม่ ในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรอาจกำหนดในช่วงระดับต่าง ๆ กัน เช่น กำหนดจากช่วงระดับ 1-5 หรือกำหนดจากช่วงระดับ 1-7 หรือ 1-10 เป็นต้น สำหรับการพิจารณาน้ำหนักของตัวแปรอาจใช้ความคิดเห็นของผู้ศึกษาหรือใช้ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญก็ได้ แต่โดยทั่วไปแล้วการกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้เชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับมากกว่าการกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้ศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดน้ำหนักตัวแปรที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้เชี่ยวชาญใช้ในเดลฟายเทคนิคก็เป็นที่นิยมกัน

วิธีการที่ 2 การกำหนดน้ำหนักตัวแปร โดยพิจารณาจากระยะเวลาและค่าที่ใช้ในการได้มาซึ่งการผลิตค่าตัวแปรนั้น ๆ เช่น การกำหนดค่าน้ำหนักตัวแปรวุฒิปริญญาเอกมากกว่าตัวแปรวุฒิปริญญาตรี เนื่องจากระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการศึกษาของวุฒิปริญญาเอกมากกว่าวุฒิปริญญาตรี เป็นต้น

วิธีการที่ 3 การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ได้มีผู้ทำการศึกษาและกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว

3. การพัฒนาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์ (Empirical method)

การศึกษาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์ เป็นวิธีการศึกษาที่มีความใกล้เคียงกับวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดทฤษฎีต่างกันแต่เพียงการกำหนดน้ำหนักตัวแปร กล่าวคือ การกำหนดตัวแปรของวิธีการศึกษาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี เป็นการกำหนดน้ำหนักตามความสำคัญของตัวแปร ซึ่งอาจใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือวิธีการอื่น ๆ ที่กล่าวไปแล้ว ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรของวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์ เป็นการใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ กรวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เป็นต้น

ในทางปฏิบัติแล้วการพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยนิยามเชิงปฏิบัติการจะไม่นิยมใช้กันมากนักเพราะการพัฒนาตัวชี้วัดวิธีนี้จะเกิดความลำเอียงจากผู้พัฒนาได้มากที่สุด วิธีการที่นักวิจัยส่วนใหญ่ใช้กันก็คือ การพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยนิยามเชิงทฤษฎี และอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ควบคู่กันไป คือในขั้นแรกอาจใช้หลักทางทฤษฎีมาจัดกลุ่มตัวแปร จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

ประโยชน์ของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารทุกระดับขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและการใช้ประโยชน์

จากตัวชี้วัด โดยรุ้งรังสี วิบูลชัยและเพชรมณี วิริยะสืบพงศ์ (2547: 25-26) และสุพักตร์พิบูลย์ (2547:12-13) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวชี้วัดสรุปได้ดังนี้

1. ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ตัวบ่งชี้จะช่วยให้เกิดภาพชัดเจน มีความคงเส้นคงวาเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล และตรวจสอบได้ง่ายขึ้นตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. ใช้ในการกำกับติดตามงาน ตัวชี้วัดจะช่วยติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งเท่ากับเป็นการตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ โดยผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค่าของตัวบ่งชี้ในแต่ละช่วงเวลาแล้วนำมาเปรียบเทียบกันหรือนำตัวชี้วัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. ใช้ในการวางแผน ตัวชี้วัดจะช่วยให้นักบริหาร นักวางแผน นักวิจัย และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน เข้าใจภาพความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและตรงกัน เป็นการกำหนดภาพความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมไว้ล่วงหน้า ในขั้นของการวางแผนพัฒนางาน

4. ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในขั้นของการประเมินผลการดำเนินงาน เนื่องจากมีเป้าหมายความสำเร็จที่ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งจะลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้ประเมิน เพราะทั้งสองฝ่ายตัดสินความสำเร็จของงานจากสิ่งเดียวกัน และจะนำไปสู่การตัดสินความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจนว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด

5. ใช้ในการประกันคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อนุมัติแผนงาน/โครงการและผู้รับบริการ การระบุภาพความสำเร็จและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมไว้ล่วงหน้า จะช่วยให้ผู้มีอำนาจในการอนุมัติแผนงาน/โครงการ เกิดความมั่นใจในการอนุมัติหรือให้ความเห็นชอบ ในขณะเดียวกันการตรวจสอบหรือประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม สามารถยืนยันความสำเร็จได้ จะช่วยให้ผู้รับบริการหรือประชาชนมีความมั่นใจในการดำเนินงานหรือมั่นใจในการมาใช้บริการของหน่วยงาน

6. ใช้พัฒนาการวิจัยและพัฒนาระบบบริการ ตัวชี้วัดที่มีความถูกต้อง แม่นตรง จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบว่า กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนางาน มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะนำไปสู่การตัดสินทางเลือกต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนางานในอนาคต จะช่วยให้นักบริหารหรือนักพัฒนาได้องค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7. ใช้จัดลำดับ จัดกลุ่ม และจำแนกประเภท ตัวชี้วัดจะเป็นประโยชน์ในการบรรยายลักษณะหรือสภาพของระบบที่ศึกษา ทั้งยังช่วยจัดลำดับ และจำแนกประเภทของระบบได้อีกด้วย

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงาน

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน การประชุมกลุ่มย่อย จำนวน 7 คน สังเคราะห์เป็นตัวชี้วัด สำหรับระยะที่สองคือการทดสอบเพื่อยืนยันตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 602 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .982 มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.62-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย

ผลการพัฒนาตัวชี้วัด ปรากฏว่าได้ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 86 ตัวชี้วัด ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยตัวชี้วัดการบริหารวิชาการที่ดี จำนวน 20 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดการบริหารงบประมาณที่ดี จำนวน 20 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดการบริหารบุคคลที่ดี จำนวน 21 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดการบริหารทั่วไปที่ดี จำนวน 25 ตัวชี้วัด

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square= 329.25 df= 188 ค่า P=0.00 ค่า GFI= 0.96 ค่า AGFI= 0.93 ค่าRMSEA= 0.035) ซึ่งเป็นไปตามสมติฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำตัวชี้วัดทั้งหมดนี้หรือพิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับการบริหารโรงเรียนในลำดับต้น ๆ ไปใช้ในการวางแผนการบริหารและประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีได้ต่อไป

จารุนันท์ ขวัญแน่น (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และ 2) เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากโปรแกรมลิสเรล โดยขั้นตอนแรกศึกษาตัวชี้วัดโดยใช้เทคนิคเดลฟายสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและทฤษฎีที่ผู้วิจัยค้นคว้าได้นำแบบสอบถามไปถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน จำนวน 3 ฉบับ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลาย

ปิดเพื่อคัดเลือกตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 1 ฉบับ และแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตพัฒนาขึ้นโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากโปรแกรมลิสเรลซึ่งเก็บข้อมูลจากนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยนเรศวรจำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการวิจัยในการพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตโดยใช้เทคนิคเดลฟายได้ตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตที่มีความเหมะสมในการชี้วัดมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ 33 ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคนดีมี 12 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านมีวินัยมี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านใฝ่รู้มี 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสู้งานมี 10 ตัวชี้วัด 2. การตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตที่พัฒนาโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรลด้านความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิต พบว่าโมเดลในการศึกษาทั้ง 2 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

สัณห์ สิงห์สาย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อจะเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในหน่วยงานต่อไป ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาและดำเนินการเป็นขั้นตอนประกอบด้วย (1) การยกร่างตัวชี้วัดเบื้องต้น โดยเลือกและประยุกต์จากตัวชี้วัดที่หน่วยงานอื่นกำหนดและใช้ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสถาบันพระปกเกล้า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร่วมกับการสนทนากลุ่ม (2) นำร่างตัวชี้วัดเบื้องต้นที่ได้ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานผู้ปฏิบัติงาน (3) วิเคราะห์และประมวลผลเลือกตัวชี้วัด จำแนกตัวชี้วัดตามมิติ แหล่งที่มา และคุณลักษณะ

ผลการศึกษา ได้ร่างตัวชี้วัดเบื้องต้น จำนวน 102 ตัว จำแนกตามมิติด้านประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 25 ตัว มิติด้านคุณภาพการให้บริการจำนวน 30 ตัว มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ จำนวน 29 ตัว และ มิติด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 18 ตัว เมื่อนำผลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และประมวลผลเลือก พบว่าได้ตัวชี้วัด จากการพิจารณาให้ความเห็นรวมจำนวน 81 ตัว จำแนกตามมิติด้านประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 21 ตัว มิติด้านคุณภาพการให้บริการ จำนวน 22 ตัว มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ จำนวน 23 ตัว และ มิติด้านการพัฒนาองค์กรจำนวน 15 ตัว จำแนกจากแหล่งที่มาจากสถาบันพระปกเกล้า จำนวน 20 ตัว คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จำนวน 11 ตัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 29 ตัว และสนทนากลุ่ม จำนวน 21 ตัว จำแนก

ตามคุณลักษณะ ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 6 ตัว ด้านกระบวนการ จำนวน 54 ตัว ด้านผลผลิต จำนวน 21 ตัว อย่างไรก็ตามตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นนี้ มีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในกระบวนการยกร่างและกระบวนการกลั่นกรองตัวชี้วัด จึงอาจใช้เป็นตัวชี้วัดเบื้องต้น เพื่อการพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ศุภวิชญ์ ยาพันธ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ เพื่อจะเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในหน่วยงานโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาและดำเนินการเป็นขั้นตอนประกอบด้วย (1) ยกร่างตัวชี้วัดเบื้องต้น โดยเลือกและประยุกต์จากตัวชี้วัดที่หน่วยงานอื่นกำหนดและใช้ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สถาบันพระปกเกล้า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร่วมกับการสนทนากลุ่ม (2) นำร่างตัวชี้วัดเบื้องต้นที่ได้ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ (3) วิเคราะห์และประมวลผลเลือก ตัวชี้วัดจำแนกตัวชี้วัดตามมิติ แหล่งที่มา และคุณลักษณะ

ผลการศึกษา ได้ร่างตัวชี้วัดเบื้องต้น จำนวน 100 ตัว จำแนกตามมิติด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาตามแผนพัฒนา จำนวน 22 ตัว มิติด้านคุณภาพการให้บริการ จำนวน 29 ตัว มิติด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 30 ตัว และ มิติด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 19 ตัว เมื่อนำผลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และประมวลผลเลือก พบว่าได้ตัวชี้วัด จำนวน 83 ตัว จำแนกตามมิติด้านประสิทธิภาพการพัฒนาตามแผนพัฒนาของ อปท จำนวน 20 ตัว มิติด้านคุณภาพการให้บริการ จำนวน 23 ตัว มิติด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 25 ตัว และมิติด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 15 ตัว จำแนกตามแหล่งที่มา สถาบันพระปกเกล้า จำนวน 15 ตัว คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จำนวน 8 ตัว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 27 ตัว และจากการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 33 ตัว และจำแนกตามคุณลักษณะด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 10 ตัว ด้านกระบวนการ จำนวน 51 ตัว ด้านผลผลิต จำนวน 22 ตัว

ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษานี้ มีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในขั้นตอนการร่างตัวชี้วัดเบื้องต้น และกระบวนการกลั่นกรองตัวชี้วัด จึงอาจใช้เป็นตัวชี้วัดนำร่องเพื่อการพัฒนาตัวชี้วัดที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนั้น ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษานี้ จึงยังไม่สามารถนำไปใช้จริงได้

สุทธิธัช คนกาญจน์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้วยวิธีการวิจัยแบบเดลฟายในขั้นต้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยัน 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผลการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล 4 รูปแบบ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงวัดในรูปคะแนนดิบ สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงวัดในรูปคะแนนมาตรฐาน ความแปรปรวนของความเที่ยงตรงเฉพาะและระดับของค่า Collinearity 3) เพื่อนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ไปกำหนดเกณฑ์และสร้างเครื่องมือ

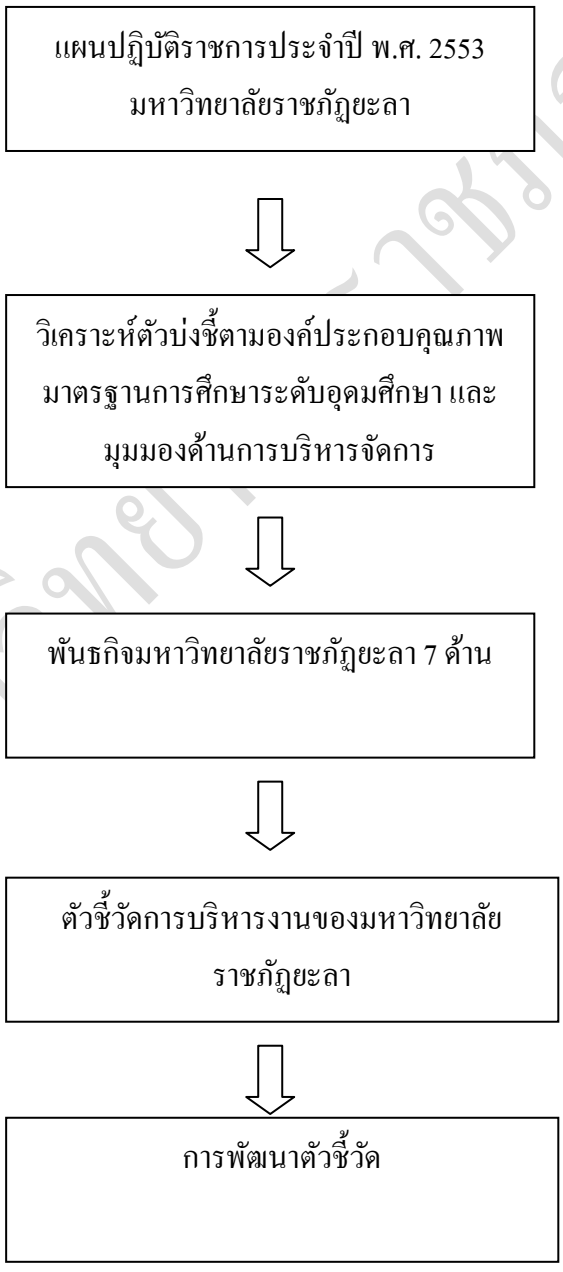
สำหรับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการอุดมศึกษา การบริหารการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 34 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้มีจำนวน 228 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในแบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย หน่วยงานด้านการประกันคุณภาพและ/หรืองานติดตามและประเมินผลในสถาบันอุดมศึกษา 12 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 5 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ชุดที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการทำเดลฟาย ชุดที่ 4 และ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากการใช้แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows Version 11.5 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่ได้จากการวิจัยแบบเดลฟาย วิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถาม และใช้โปรแกรม LISREL Version 8.30 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบและวิเคราะห์น้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงแบบต่าง ๆ

ผลการวิจัย สามารถสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ตัวบ่งชี้ 7 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบด้านคุณภาพ 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความเสมอภาคในการเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษากลุ่มที่หนึ่ง 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา กลุ่มที่สอง 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการผลิตบัณฑิตตามความต้องการของสังคม 1 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความเป็นสากล 2 ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ตัวบ่งชี้ ผลการหาค่าความเที่ยงตรงทั้ง 4 รูปแบบ สามารถแปลผลได้ว่า แบบจำลองการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ค่าความเที่ยงตรงที่หาจากสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงที่วัดในรูปคะแนนดิบ มีค่าระหว่าง 0.58-0.95 สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงที่วัดในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าระหว่าง 0.54-0.90 ความแปรปรวนของความเที่ยงตรงเฉพาะ มีค่าระหว่าง 0.10-0.67 ระดับของค่า collinearity มีค่าระหว่าง 0.05-0.42 ผลการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาได้ไปสร้างแบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และนำไปให้หน่วยงานการประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 ให้ความเห็นด้วยกับ

การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ และแหล่งข้อมูลที่สามารถให้คำตอบสำหรับตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในด้านการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ให้ความเห็น ที่ตรงกันว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งหมดควรมีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จาการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ดังปรากฏในภาพประกอบ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มุ่งเน้นให้ครอบคลุมพันธกิจทั้ง 7 ด้าน มีขั้นตอนในการทำวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปี 2553 รวมทั้งหมด จำนวน 502 คน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปี 2553

ตำแหน่ง	ประชากร(จำนวน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	15	2.00
2. อาจารย์	298	59.00
3. เจ้าหน้าที่	189	37.00
รวม	**502**	**100.00**

หมายเหตุ: * ผู้บริหารประกอบด้วย อธิการบดี/รองอธิการบดี คณบดี/รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ

* อาจารย์ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก.พนักงานสายวิชาการ และพนักงานลักษณะพิเศษที่เป็นอาจารย์

* เจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย สายสนับสนุน และบุคลากรนิติบุคคลอื่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร คณบดี รองคณบดี หัวหน้างาน หัวหน้าภาค อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 50 คน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปี 2553 โดยใช้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ว่าแต่ละส่วนราชการ จำนวน 10 คน เนื่องจากระยะเวลาในการดำเนินงานจำกัด รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7 ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานอธิการบดี	10
2. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	10
3. สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้	10
4. คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร	10
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	10
6. คณะวิทยาการจัดการ	10
7. คณะครุศาสตร์	10
รวม	**70**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งคณะวิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีการปฏิบัติมากที่สุดมีการปฏิบัติมาก มีการปฏิบัติปานกลาง มีการปฏิบัติน้อย และมีการปฏิบัติน้อยที่สุด จำนวน 117 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาตัวชี้วัด การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประวัติความเป็นมา ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถามโดยศึกษารายละเอียด ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ของแต่ละตัวชี้วัด จำนวน 2 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องที่กำหนดไว้และคัดเลือกข้อความที่ดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่า 0.50 ทำให้ได้ข้อความที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 112 จากทั้งหมด 126 ข้อ ของข้อถามทั้งหมด

5. พิมพ์แบบสอบถามฉบับทดลองแล้วนำไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหาร หัวหน้างาน อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 10 คน

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α -Coefficient) ซึ่งผลการการวิเคราะห์ปรากฏได้ว่า ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .9770 - .9807 ปรากฏตังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน

ด้าน	จำนวนข้อ	
	ทั้งหมด (k)	ความเชื่อมั่น (α)
การผลิตบัณฑิต	30	.9792
การให้บริการวิชาการแก่สังคม	17	.9786
การวิจัย	12	.9794
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	16	.9773
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	6	.9809
การเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	5	.9783
การพัฒนาองค์กรคุณภาพ	31	.9770

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาทั้ง 7 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .9770 - .9807

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคณะวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาไปติดต่อกับ 7 ส่วนราชการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. คณะวิจัยส่งแบบสอบถามให้แต่ละ 7 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบแล้ว 1 อาทิตย์ คณะวิจัยไปติดตามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. เมื่อได้แบบสอบถามคืนคณะวิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์แต่ละตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้ (ค่า IOC) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ พิมลพรรณ ลีลาภัทรพันธุ์ และศุภลักษณ์ สินธนา (2553) พัฒนาขึ้น

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการบรรยายคุณลักษณะข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบที (t-test) และค่าทดสอบที (F-test)

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม คณะวิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนน้ำหนัก ของตัวเลือกตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตามความหมาย ดังนี้

มีการปฏิบัติมากที่สุด	กำหนดน้ำหนัก	5
มีการปฏิบัติมาก	กำหนดน้ำหนัก	4
มีการปฏิบัติปานกลาง	กำหนดน้ำหนัก	3
มีการปฏิบัติน้อย	กำหนดน้ำหนัก	2
มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	กำหนดน้ำหนัก	1

รวมผลลัพธ์ที่ได้แต่ละรายการทั้ง 5 เป็นค่าน้ำหนักการประมาณค่าแต่ละรายการแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย มีดังนี้ (บุญส่ง นิลแก้ว, 2532: 13)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีการปฏิบัติมาก
2.50 - 3.49	มีการปฏิบัติปานกลาง
1.50 - 2.49	มีการปฏิบัติน้อย
1.00 - 1.49	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งคณะผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

I0C	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการวัด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
R	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
N	แทน	จำนวนข้อ
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้ง 7 ด้าน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และสังกัดส่วนราชการ โดยการแจกแจงจำนวนค่าร้อยละจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 ฉบับ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	32.00
หญิง	34	68.00
รวม	**50**	**100.00**
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	6	12.00
30 – 39 ปี	12	24.00
40 – 49 ปี	25	50.00
50 – 59 ปี	5	10.00
มากกว่า 60 ปี	2	4.00
รวม	**50**	**100.00**
การศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	12	24.00
ปริญญาโท	34	68.00
ปริญญาเอก	4	8.00
รวม	**50**	**100.00**
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร (ระดับกรม)	3	6.00
หัวหน้างาน (ระดับกอง)	2	4.00
คณบดี / รองคณบดี	5	10.00
หัวหน้าภาควิชา	2	4.00
อาจารย์	23	46.00
เจ้าหน้าที่	15	30.00
รวม	**50**	**100.00**
สังกัดส่วนราชการ		
สำนักงานอธิการบดี	4	8.00
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	16.00
สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้	7	14.00
คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร	9	18.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สังกัดส่วนราชการ		
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	14.00
คณะวิทยาการจัดการ	8	16.00
คณะครุศาสตร์	7	14.00
รวม	**50**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 การศึกษาสูงสุด ปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และสังกัดส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการผลิตบัณฑิต	3.24	.763	ปานกลาง
ด้านการให้บริการวิชาการสังคม	3.40	.731	ปานกลาง
ด้านการวิจัย	3.21	.745	ปานกลาง
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.29	.658	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.28	.725	ปานกลาง
ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	3.32	.830	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ	3.29	.670	ปานกลาง
รวม	**3.30**	**.657**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.30) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้บริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

วิชาการสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) รองลงมา คือ การเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการผลิตบัณฑิต

ด้านการผลิตบัณฑิต	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1.พัฒนาระบบรับนักศึกษาเข้าให้มีความหลากหลาย	3.17	.913	ปานกลาง
2. กำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่รับเข้าศึกษา	3.30	.952	ปานกลาง
3. จัดทำโครงการปรับพื้นฐานนักศึกษาใหม่	3.50	.974	มาก
4. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.50	1.042	มาก
5. บูรณการการเรียนการสอนกับกระบวนการวิจัย	3.23	1.073	ปานกลาง
6. นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักศึกษา	3.17	1.117	ปานกลาง
7. จัดห้องเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.17	.874	ปานกลาง
8. จัดทำโครงการปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอน	3.33	1.028	ปานกลาง
9. สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.30	1.055	ปานกลาง
10. เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.53	1.106	มาก
11. จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะนักศึกษาที่พึงประสงค์ก่อนสู่ตลาดแรงงาน	3.33	.884	ปานกลาง
12.พัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร	3.37	.964	ปานกลาง
13.จัดทำโครงการพัฒนากิจกรรมนักศึกษานอกหลักสูตร	3.33	.802	ปานกลาง
14. จัดโครงการเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าในรูปแบบต่าง ๆ	3.37	.890	ปานกลาง
15. ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมการประกวดหรือแข่งขันในระดับชาติ	3.30	.915	ปานกลาง
16. ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์	3.10	1.062	ปานกลาง
17. บริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียน	3.27	.980	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการผลิตบัณฑิต	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
18. การบริการด้านกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักศึกษา	3.13	1.074	ปานกลาง
19. การบริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า	3.10	1.062	ปานกลาง
20. ติดตามเรื่องการมีงานช้า หรือประกอบอาชีพของบัณฑิต	3.07	1.048	ปานกลาง
21. ติดตามนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	3.27	1.048	ปานกลาง
22. ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาว่าจบการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตร	3.37	.999	ปานกลาง
23. ติดตามการสำเร็จการศึกษาจบการศึกษาตามหลักสูตรภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.27	1.112	ปานกลาง
24. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.27	1.048	ปานกลาง
25. ประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	3.13	.973	ปานกลาง
26. จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น	3.00	.983	ปานกลาง
27. จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอก	2.97	1.159	ปานกลาง
28. จัดทำโครงการจัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยของนักศึกษาทุกระดับ	3.00	1.050	ปานกลาง
29. จัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	3.23	.898	ปานกลาง
30. จัดทำโครงการจัดทำวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	3.17	1.262	ปานกลาง
รวม	**3.24**	**.767**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.24) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) รองลงมา คือ จัดทำโครงการปรับพื้นฐานนักศึกษาใหม่และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม

ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สำรวจความต้องการของหน่วยงานภายใน/ภายนอกเพื่อประกอบการจัดทำแผนบริการวิชาการ	3.20	1.050	ปานกลาง
2. จัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคม	3.42	.810	ปานกลาง
3. ดำเนินงานตามแผนงานบริการวิชาการแก่สังคม	3.42	.906	ปานกลาง
4. จัดทำระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน	3.58	.835	มาก
5. จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย	3.32	.819	ปานกลาง
6. ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3.56	.861	มาก
7. ให้บริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก	3.42	.906	ปานกลาง
8. เผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการบริการวิชาการทั้งภายใน/ภายนอก สถาบัน	3.50	.909	มาก
9. ส่งเสริมอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ หรือนานาชาติ	3.36	.942	ปานกลาง
10. ส่งเสริมอาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการและกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ หรือนานาชาติ	3.34	.939	ปานกลาง
11. ส่งเสริมให้นักศึกษาที่เข้าร่วมบริการวิชาการ	3.28	1.089	ปานกลาง
12. บูรณการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน	3.40	.948	ปานกลาง
13. บูรณการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย	3.54	.994	มาก
14. ประเมินผลความสำเร็จของการบริการวิชาการ	3.54	.908	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
15. ติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3.34	.961	ปานกลาง
16. บริการวิชาการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.26	899	ปานกลาง
17. ปรับปรุงการจัดบริการวิชาการโดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผล	3.34	.917	ปานกลาง
รวม	**3.40**	**.731**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.40) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดทำระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน มีวามคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) รองลงมา คือ ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำรวจความต้องการของหน่วยงานภายใน/ภายนอกเพื่อประกอบการจัดทำแผนบริการวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการวิจัย

ด้านการวิจัย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. จัดทำแผนการวิจัย	3.18	.896	ปานกลาง
2. จัดทำงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายใน/ภายนอก สถาบัน	3.18	1.004	ปานกลาง
3. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยของอาจารย์และบุคลากร	3.20	.926	ปานกลาง
4.ถอดบทเรียนการวิจัยสู่องค์ความรู้และการประยุกต์ใช้	3.10	.886	ปานกลาง
5. พัฒนาโจทย์วิจัยโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน	3.40	.833	ปานกลาง
6. สร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น	3.38	.901	ปานกลาง
7. จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยท้องถิ่น	3.24	1.001	ปานกลาง
8. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการวิจัย	3.30	.953	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการวิจัย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
9. จัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ	3.18	1.044	ปานกลาง
10. ส่งเสริมให้มีผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	3.16	1.037	ปานกลาง
11. นำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์	3.00	.990	ปานกลาง
12. ติดตามโครงการ โครงการวิจัยว่าสามารถทำได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.26	.899	ปานกลาง
รวม	**3.21**	**.745**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 8 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.21) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พัฒนาโจทย์วิจัยโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) รองลงมา คือ สร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนปฏิบัติได้และมีแผนงานรองรับ	3.18	.896	ปานกลาง
2. ดำเนินงานตามแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.30	.953	ปานกลาง
3. ติดตามโครงการดังเกณฑ์บรรลุตามวัตถุประสงค์	3.16	.912	ปานกลาง
4. จัดทำโครงการสืบสาน อนุรักษ์ สร้างเสริมเอกลักษณ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.32	.794	ปานกลาง
5. จัดทำโครงการส่งเสริมชุมชนเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	3.28	.927	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
6. จัดทำโครงการเสริมสร้างค่านิยมความเป็นไทยในพหุวัฒนธรรมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม	3.18	.896	ปานกลาง
7. จัดทำโครงการส่งเสริมการแสดงออกเชิงพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างความ	3.28	.927	ปานกลาง
8. จัดทำโครงการเพิ่มมูลค่าองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.44	.837	ปานกลาง
9. จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.36	.898	ปานกลาง
10. เผยแพร่ผลงาน/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.46	.864	ปานกลาง
11.จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม	3.34	.939	ปานกลาง
12. สร้างเครือข่ายกับองค์กรในท้องถิ่นและต่างประเทศ	3.20	1.030	ปานกลาง
13. ติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการมีต่อประโยชน์ของการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	3.38	.855	ปานกลาง
14. ส่งเสริมให้นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทย	3.26	.899	ปานกลาง
15. ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการในการอนุรักษ์ พัฒนาและเสริมสร้างเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรม	3.26	.723	ปานกลาง
16. ติดตามโครงการ/กิจกรรมที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.26	.853	ปานกลาง
รวม	**3.29**	**.658**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.29) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เผยแพร่ผลงาน/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) รองลงมา คือ จัดทำโครงการเพิ่มมูลค่าองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดตามโครงการดังเกณฑ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.40	.833	ปานกลาง
2. จัดทำโครงการจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้กับบุคลภายนอก	3.12	.895	ปานกลาง
3. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อการศึกษาระดับปริญญาเอก	3.26	.828	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้อาจารย์วุฒิปริญญาเอกที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติของสาขา	3.32	.935	ปานกลาง
5. พัฒนาทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการ	3.36	.851	ปานกลาง
6. ประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.24	.960	ปานกลาง
รวม	**3.28**	**.725**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 10 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.28) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) รองลงมา คือ พัฒนาทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำโครงการจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้กับบุคลภายนอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดกา บริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม

ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. จัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กันของสังคมพหุวัฒนธรรมภายในมหาวิทยาลัย	3.30	.886	ปานกลาง
2. การปลูกฝังและส่งเสริมแนวคิดสันติวิธีเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม	3.28	1.011	ปานกลาง
3. จัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข	3.42	1.012	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม	3.32	.935	ปานกลาง
5. จัดกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอกหรือชุมชน	3.32	.935	ปานกลาง
รวม	**3.33**	**.830**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 11 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.33) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.42) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและจัดกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอกหรือชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปลูกฝังและส่งเสริมแนวคิดสันติวิธีเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ

ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ใช้หลักธรรมภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล	3.20	.904	ปานกลาง
2. ติดตามภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน	3.26	.853	ปานกลาง
3.พัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้	3.26	1.006	ปานกลาง
4. จัดทำระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.48	.945	ปานกลาง
5. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย	3.22	.864	ปานกลาง
6. ส่งเสริมให้มีอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ	3.24	.916	ปานกลาง
7. นำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา	3.44	.837	ปานกลาง
8. ถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	3.48	.886	ปานกลาง
9.ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ	3.24	.870	ปานกลาง
10. พัฒนาระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษา บุคลากรหลักสูตรและเงินอุดมศึกษา	3.22	.954	ปานกลาง
11. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษา	3.38	.901	ปานกลาง
12. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา	3.36	.749	ปานกลาง
13. สนับสนุนการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย	3.54	.788	มาก
14. ส่งเสริมให้มีโครงการจัดหารายได้	3.30	.974	ปานกลาง
15. จัดทำและบริหารแผนพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้	3.40	.857	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
16. พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	3.48	.839	ปานกลาง
17. พัฒนาระบบสวัสดิการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.40	.990	ปานกลาง
18. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสำคัญของมหาวิทยาลัย	3.24	1.001	ปานกลาง
19. สร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book)	3.24	.981	ปานกลาง
20. ขยายการให้บริการผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย	3.34	.895	ปานกลาง
21. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย (MIS)	3.40	.990	ปานกลาง
22. พัฒนาทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.18	.873	ปานกลาง
23. กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย	3.00	.833	ปานกลาง
24. สำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสถาบันอุดมศึกษา	3.32	.819	ปานกลาง
25. จัดทำระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	3.10	.814	ปานกลาง
26. ใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน	3.16	.976	ปานกลาง
27. จัดทำระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา	3.12	.799	ปานกลาง
28. จัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในแก่นักศึกษา	3.26	.876	ปานกลาง
29. จัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะ การประกันคุณภาพการศึกษา	3.40	.969	ปานกลาง
30. ประเมินระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.32	.891	ปานกลาง
31. จัดหาระบบฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย	3.26	1.026	ปานกลาง
รวม	**3.29**	**.670**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 12 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.29) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สนับสนุน

การดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) รองลงมา คือ จัดทำระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ

การพัฒนาตัวชี้วัด	เพศ	N	$\overline{X}$	SD	t	Sig
ด้านการผลิตบัณฑิต	ชาย	10	3.39	.889	.746	.696
	หญิง	20	3.16	.711		
ด้านการให้บริการวิชาการสังคม	ชาย	16	3.61	.849	1.425	.520
	หญิง	34	3.30	.659		
ด้านการวิจัย	ชาย	16	3.50	.836	1.941	.692
	หญิง	34	3.07	.668		
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ชาย	16	3.41	.786	.932	.993
	หญิง	34	3.23	.592		
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ชาย	16	3.32	.810	.262	.712
	หญิง	34	3.26	.694		
ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	ชาย	16	3.40	1.011	.417	.090
	หญิง	34	3.29	.745		
ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ	ชาย	16	3.49	.775	1.474	.875
	หญิง	34	3.20	.604		
รวม	ชาย	16	3.45	.786	1.122	.481
	หญิง	34	3.23	.587		

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรอายุ

การพัฒนาตัวชี้วัด	อายุ	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการผลิตบัณฑิต	ต่ำกว่า 30 ปี	2	2.76	1.225	.444	.776
	30 – 39 ปี	9	3.12	.903		
	40 – 49 ปี	15	3.34	.744		
	50 – 59 ปี	2	3.63	.141		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.05	.353		
ด้านการให้บริการวิชาการสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.11	.938	1.179	.333
	30 – 39 ปี	12	3.16	.766		
	40 – 49 ปี	25	3.47	.666		
	50 – 59 ปี	5	3.85	.535		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.67	1.039		
ด้านการวิจัย	ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.19	.901	.719	.583
	30 – 39 ปี	12	3.01	.910		
	40 – 49 ปี	25	3.25	.685		
	50 – 59 ปี	5	3.21	.298		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.95	.883		
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.25	1.054	.680	.610
	30 – 39 ปี	12	3.04	.775		
	40 – 49 ปี	25	3.35	.560		
	50 – 59 ปี	5	3.21	.298		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.95	.883		

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การพัฒนาตัวชี้วัด	อายุ	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.27	.934	.438	.780
	30 – 39 ปี	12	3.40	.729		
	40 – 49 ปี	25	3.27	.737		
	50 – 59 ปี	5	2.93	.324		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.58	1.060		
ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.03	.975	.445	.775
	30 – 39 ปี	12	3.26	.899		
	40 – 49 ปี	25	3.34	.849		
	50 – 59 ปี	5	3.56	.260		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.80	1.131		
การพัฒนาองค์กรคุณภาพ	ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.07	.934	.997	.419
	30 – 39 ปี	12	3.05	.745		
	40 – 49 ปี	25	3.43	.608		
	50 – 59 ปี	5	3.28	.350		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.69	.615		
รวม	ต่ำกว่า 30 ปี	6	3.16	.915	.399	.809
	30 – 39 ปี	12	3.15	.752		
	40 – 49 ปี	25	3.36	.615		
	50 – 59 ปี	5	3.39	.289		
	มากกว่า 60 ปี	2	3.60	.789		

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสูงสุด

การพัฒนาตัวชี้วัด	การศึกษา	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการผลิตบัณฑิต	ปริญญาตรี	2	3.58	.070	1.817	.182
	ปริญญาโท	24	3.11	.798		
	ปริญญาเอก	4	3.83	.351		
ด้านการให้บริการวิชาการสังคม	ปริญญาตรี	12	3.39	.494	1.360	.266
	ปริญญาโท	34	3.33	.814		
	ปริญญาเอก	4	3.97	.265		
ด้านการวิจัย	ปริญญาตรี	12	3.38	.492	2.513	.092
	ปริญญาโท	34	3.07	.804		
	ปริญญาเอก	4	3.85	.448		
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ปริญญาตรี	12	3.47	.540	1.718	.190
	ปริญญาโท	34	3.18	.691		
	ปริญญาเอก	4	3.68	.522		
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ปริญญาตรี	12	3.54	.487	1.401	.256
	ปริญญาโท	34	3.16	.774		
	ปริญญาเอก	4	3.50	.805		
ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	ปริญญาตรี	12	3.46	.684	.773	.468
	ปริญญาโท	34	3.23	.844		
	ปริญญาเอก	4	3.70	1.160		
การพัฒนาองค์กรคุณภาพ	ปริญญาตรี	12	3.40	.450	.694	.505
	ปริญญาโท	34	3.22	.732		
	ปริญญาเอก	4	3.57	.694		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การพัฒนาตัวชี้วัด	การศึกษา	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
รวม	ปริญญาตรี	12	3.43	.444	1.489	.236
	ปริญญาโท	34	3.20	.715		
	ปริญญาเอก	4	3.73	543		

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง

การพัฒนาตัวชี้วัด	ตำแหน่ง	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการผลิตบัณฑิต	คณบดี/รองคณบดี	5	3.99	.626	4.232	.025
	ผู้บริหาร	0	0	0.00		
	หัวหน้าภาค	2	3.65	.164		
	หัวหน้างาน	0	0	0.00		
	อาจารย์	23	3.04	.719		
	เจ้าหน้าที่	0	0	0.00		
ด้านการให้บริการวิชาการสังคม	คณบดี/รอคณบดี	5	4.36	.406	3.785	.006
	ผู้บริหาร	3	3.56	.169		
	หัวหน้าภาค	2	4.11	.332		
	หัวหน้างาน	2	3.26	.457		
	อาจารย์	23	3.09	.815		
	เจ้าหน้าที่	15	3.43	.438		
ด้านการวิจัย	คณบดี/รอคณบดี	5	4.11	.614	2.558	.041
	ผู้บริหาร	3	3.25	.288		
	หัวหน้าภาค	2	3.54	.648		
	หัวหน้างาน	2	2.83	.235		
	อาจารย์	23	2.96	.873		
	เจ้าหน้าที่	15	3.30	.391		

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การพัฒนาตัวชี้วัด	ตำแหน่ง	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	คณบดี/รองคณบดี	5	4.08	.629	3.484	.010
	ผู้บริหาร	3	3.45	.036		
	หัวหน้าภาค	2	3.75	.353		
	หัวหน้างาน	2	3.21	.662		
	อาจารย์	23	2.98	.705		
	เจ้าหน้าที่	15	3.40	.388		
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	คณบดี/รองคณบดี	5	3.50	1.124	.790	.562
	ผู้บริหาร	3	3.00	.288		
	หัวหน้าภาค	2	3.33	.942		
	หัวหน้างาน	2	3.58	.589		
	อาจารย์	23	3.10	.812		
	เจ้าหน้าที่	15	3.50	.436		
ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	คณบดี/รองคณบดี	5	3.84	1.236	1.519	.203
	ผู้บริหาร	3	3.53	.230		
	หัวหน้าภาค	2	4.00	.565		
	หัวหน้างาน	2	3.40	.565		
	อาจารย์	23	3.01	.886		
	เจ้าหน้าที่	15	3.49	.579		
การพัฒนาองค์กรคุณภาพ	คณบดี/รองคณบดี	5	3.90	.858	1.573	.188
	ผู้บริหาร	3	3.32	.279		
	หัวหน้าภาค	2	3.25	.319		
	หัวหน้างาน	2	3.37	.570		
	อาจารย์	23	3.06	.771		
	เจ้าหน้าที่	15	3.43	.384		

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การพัฒนาตัวชี้วัด	ตำแหน่ง	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
	คณบดี/รองคณบดี	5	3.97	.750	2.263	.065
	ผู้บริหาร	3	3.35	.215		
	หัวหน้าภาค	2	3.66	.380		
รวม	หัวหน้างาน	2	3.27	.513		
	อาจารย์	23	3.03	.748		
	เจ้าหน้าที่	15	3.42	.356		

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการให้บริการวิชาการสังคม ด้านการวิจัยและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกัน ส่วนด้านด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรมและการพัฒนาองค์กรคุณภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำแนกตามตัวแปรสังกัดส่วนราชการ

การพัฒนาตัวชี้วัด	สังกัดส่วนราชการ	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการผลิตบัณฑิต	สำนักงานอธิการบดี	0	0	0.00	5.744	.004
	สำนักวิทยบริการ	0	0	0.00		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	0	0	0.00		
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	8	3.94	.629		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.29	.514		
	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.68	.623		
	คณะครุศาสตร์	7	3.01	.729		
ด้านการให้บริการวิชาการสังคม	สำนักงานอธิการบดี	4	3.57	.138	5.788	.000
	สำนักวิทยบริการ	8	3.48	.453		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	7	3.27	.461		
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	4.20	448		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.49	.607		

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การพัฒนาตัวชี้วัด	สังกัดส่วนราชการ	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการให้บริการวิชาการสังคม	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.61	.727		
	คณะครุศาสตร์	7	3.10	.838		
ด้านการวิจัย	สำนักงานอธิการบดี	4	3.18	.266	2.562	.033
	สำนักวิทยบริการ	8	3.32	.439		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	7	3.22	.421		
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	3.84	.686		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.15	1.107		
	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.56	.666		
	คณะครุศาสตร์	7	3.09	.730		
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	สำนักงานอธิการบดี	4	3.51	.118	4.831	.001
	สำนักวิทยบริการ	8	3.56	.462		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	7	3.30	.332		
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	3.80	.579		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.48	.702		
	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.50	.580		
	คณะครุศาสตร์	7	3.09	.663		
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	สำนักงานอธิการบดี	4	3.25	.552	2.528	.035
	สำนักวิทยบริการ	8	3.56	.462		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	7	3.30	.352		
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	3.68	.831		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.52	.722		
	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.62	.634		
	คณะครุศาสตร์	7	2.95	.859		
ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	สำนักงานอธิการบดี	4	3.60	.230	4.370	.002
	สำนักวิทยบริการ	8	3.42	.688		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	7	3.47	.499		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การพัฒนาตัวชี้วัด	สังกัดส่วนราชการ	N	$\overline{X}$	SD	F	Sig
ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	3.97	.862		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.51	.728		
	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.35	.552		
	คณะครุศาสตร์	7	3.02	.890		
การพัฒนาองค์กรคุณภาพ	สำนักงานอธิการบดี	4	3.43	.320	2.38	.045
	สำนักวิทยบริการ	8	3.44	.450		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	7	3.30	.326		
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	3.79	.689		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.26	.812		
	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.70	.725		
	คณะครุศาสตร์	7	3.10	.671		
	สำนักงานอธิการบดี	4	3.42	.226	4.362	.002
	สำนักวิทยบริการ	8	3.35	.431		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	7	3.29	.303		
รวม	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	9	3.88	.570		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.39	.696		
	คณะวิทยาการจัดการ	8	2.57	.624		
	คณะครุศาสตร์	7	3.05	.696		

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสังกัดส่วนราชการ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปี 2553 รวม จำนวน 502 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้ง คือ ผู้บริหาร คณบดี รองคณบดี หัวหน้างาน หัวหน้าภาค อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที (t-test) และ ค่าทดสอบเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 การศึกษาสูงสุด ปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และสังกัดส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีรายละเอียดดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.30) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้บริการวิชาการสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) รองลงมา คือ การเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยมีความคิดเห็นออยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21)

ด้านการผลิตบัณฑิต โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.24) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) รองลงมา คือ จัดทำโครงการปรับพื้นฐานนักศึกษาใหม่และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.97)

ด้านการให้บริการแก่สังคม โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.40) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดทำระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) รองลงมา คือ ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำรวจความต้องการของหน่วยงานภายใน/ภายนอกเพื่อประกอบการจัดทำแผนบริการวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20)

ด้านการวิจัย โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.21) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พัฒนาโจทย์วิจัยโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) รองลงมา คือ สร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.00) ตามลำดับ

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.29) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เผยแพร่ผลงาน/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) รองลงมา คือ จัดทำโครงการเพิ่มมูลค่าองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดตามโครงการดังเกณฑ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.28) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) รองลงมา คือ พัฒนาทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และ

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำโครงการจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้กับบุคลภายนอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12)

ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.33) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.42) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและจัดกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอกหรือชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปลูกฝังและส่งเสริมแนวคิดสันติวิธีเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28)

ด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ โดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.29) เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สนับสนุนการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) รองลงมา คือ จัดทำระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีรายละเอียดดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการให้บริการวิชาการสังคม ด้านการวิจัยและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกัน ส่วนด้านด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรมและการพัฒนาองค์กรคุณภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสังกัดส่วนราชการโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม ในด้านการผลิตบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้อคำถามที่มีความคิดเห็นในระดับมาก มี 3 ข้อ ตามลำดับ คือ จัดทำโครงการปรับพื้นฐานนักศึกษาใหม่ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ก็จะประกอบด้วย การพัฒนาระบบรับนักศึกษาให้มีความหลากหลาย กำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่รับเข้าการศึกษา บูรณการการเรียนการสอนกับกระบวนการวิจัยมีการ นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักศึกษา มีการจัดห้องเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน จัดทำโครงการปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีการจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะนักศึกษาที่พึงประสงค์ก่อนสู่ตลาดแรงงาน พัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานตามหลักสูตร จัดทำโครงการพัฒนากิจกรรมนักศึกษานอกหลักสูตร เพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่นักศึกษา

และศิษย์เก่าในรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมการประกวดหรือแข่งขันในระดับชาติมี การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์การ บริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียน การบริการด้านกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ นักศึกษาการบริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า ติดตามเรื่องการมีงานช้า หรือ ประกอบอาชีพของบัณฑิต ติดตามนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาว่าจบการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตร การสำเร็จการศึกษาจบ การศึกษาตามหลักสูตรภายในระยะเวลาที่กำหนด ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอกจัดทำโครงการจัดประชุมวิชาการและนำเสนอ ผลงานวิจัยของนักศึกษาทุกระดับจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและ จัดทำโครงการจัดทำวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัณห์ สิงห์สาย , 2551)

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา โดยภาพรวม ในด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้อ คำถามที่ความคิดเห็นในระดับมากมี 5 ข้อ ตามลำดับ คือ จัดทำระบบและกลไกการบริการทาง วิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน มีการส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนว พระราชดำริ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการบริการวิชาการทั้งภายใน/ภายนอก สถาบันบูรณการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย และประเมินผลความสำเร็จของการบริการ วิชาการ ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบด้วย สำรวจความต้องการของหน่วยงาน ภายใน/ภายนอกเพื่อประกอบการจัดทำแผนบริการวิชาการ จัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคม ดำเนินงานตามแผนงานบริการวิชาการแก่สังคม จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งบริการวิชาการของ มหาวิทยาลัย ให้บริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมอาจารย์ประจำและนักวิจัย ประจำให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ หรือนานาชาติ ส่งเสริมอาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการ แก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบันเป็นกรรมการวิชาการและ กรรมการวิชาชีพในระดับชาติ หรือนานาชาติส่งเสริมให้นักศึกษาที่เข้าร่วมบริการวิชาการบูรณการ งานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการบริการ วิชาการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและปรับปรุงการจัดบริการวิชาการ โดยใช้ข้อมูลจากการ ประเมินผล (ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัณห์ สิงห์สาย, 2551)

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม ในด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ ประกอบด้วย จัดทำแผนการวิจัย จัดทำงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายใน/ภายนอก สถาบันจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยของอาจารย์และบุคลากรถอดบทเรียนการวิจัยสู่องค์ความรู้และการประยุกต์ใช้พัฒนาโจทย์วิจัยโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐานสร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยท้องถิ่นสร้างและพัฒนาเครือข่ายการวิจัยจัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติส่งเสริมให้มีผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญานำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ติดตามโครงการวิจัยว่าสามารถทำได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบด้วย กำหนดนโยบายที่ชัดเจนปฏิบัติได้และมีแผนงานรองรับ ดำเนินงานตามแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ติดตามโครงการดังเกณฑ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ จัดทำโครงการสืบสาน อนุรักษ์ สร้างเสริมเอกลักษณ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจัดทำโครงการส่งเสริมชุมชนเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติจัดทำโครงการเสริมสร้างค่านิยมความเป็นไทยในพหุวัฒนธรรมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจัดทำโครงการส่งเสริมการแสดงออกเชิงพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างความจัดทำโครงการเพิ่มมูลค่าองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นจัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเผยแพร่ผลงาน/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมสร้างเครือข่ายกับองค์กรในท้องถิ่นและต่างประเทศติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการมีต่อประโยชน์ของการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมส่งเสริมให้นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทยส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการในการอนุรักษ์ พัฒนาและเสริมสร้างเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรมติดตามโครงการ/กิจกรรมที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม ในด้านกรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบด้วยจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำโครงการจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้กับบุคลภายนอกจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อการศึกษาระดับปริญญาเอกส่งเสริมให้

อาจารย์วุฒิปริญญาเอกที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติของสาขาพัฒนาทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการและประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม ในด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบด้วย.จัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กันของสังคมพหุวัฒนธรรมภายในมหาวิทยาลัยการปลูกฝังและส่งเสริมแนวคิดสันติวิธีเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรมจัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุขส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและจัดกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอกหรือชุมชน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม ในด้านการพัฒนาองค์กรคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้อคำถามที่ความคิดเห็นในระดับมากมี 1 ข้อ ตามลำดับ สนับสนุนการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย และส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ใช้หลักธรรมภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล ติดตามภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน พัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ จัดทำระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัยส่งเสริมให้มีอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาตินำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษาถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษา บุคลากรหลักสูตรและเงินอุดมศึกษาพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา ส่งเสริมให้มีโครงการจัดหารายได้จัดทำและบริหารแผนพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาระบบสวัสดิการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสำคัญของมหาวิทยาลัยสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book)ขยายการให้บริการผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สายพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย (MIS) พัฒนาทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย สำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสถาบันอุดมศึกษาจัดทำระบบและกลไกในการ

จัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกันจัดทำระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาจัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในแก่นักศึกษาจัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะการประกันคุณภาพการศึกษาประเมินระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องจัดหาระบบฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการให้บริการวิชาการสังคม ด้านการวิจัยและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกัน ส่วนด้านด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรมและการพัฒนาองค์กรคุณภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกตามตัวแปรการศึกษาสังกัดส่วนราชการ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้แก่ ด้านผลิตบัณฑิต ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการวิจัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม และด้านการ พัฒนาองค์กรคุณภาพ ตามลำดับ ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณาประเด็นข้อคำถามแต่ละด้านดังกล่าวเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทั้ง 7 ส่วนราชการเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและแนวทางในการดำเนินการต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บรรณานุกรม

จันทร์ยงยุทธ บุญทอง. 2547. **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ของอาจารย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา .**กรุงเทพมหานคร**.**

ทวีศิลป์ กุลนภาดล .2547. **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ** . ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542. **การสร้างธรรมาภิบาล(good governance)ในสังคมไทย.**กรุงเทพฯ . วิญญูชน.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. 2543. **การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับ**. หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ

บุญส่ง นิลแก้ว. 2532. *การวัดผลทางจิตวิทยา*. เชียงใหม่. คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. 2535. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2527. **การทดสอบแบบอิงเกณฑ์: แนวคิดและวิธีการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วราภรณ์ แหลมเพ็ชร์.2549. **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.** ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการประเมินการศึกษา.

วันเพ็ญ ผ่องกาย.2550. **การใช้ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงาน (โครงการ).**
จาก **http://ia.psd.ku.ac.th/doc/kpi.doc**.

สายสมร ศักดิ์คำดวง.2551. **การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทธิธัช คนกาญจน์.2547. **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สัณห์ สิงห์สาย.2551. **การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริชัย กาญจนวาสี.2546. **การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา.** วารสารครุศาสตร์,31(3),14-17.

ศุภลักษณ์ สินธนา. 2545. **การศึกษาการคิดอภิมานโดยใช้แบบจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้าง : การวิเคราะห์ลิสเรลกลุ่มพหุ**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศุภวิชญ์ ยาพันธ์.2551. **การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานขอเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อมรวิทช์ นาครทรรพ์.2540. **รายงานการวิจัย เรื่องในกระแสแห่งคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : เจฟิล์มโปรเซส,.

เอมอร จังศิริพรปกรณ์.2540. **การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและการประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach, L.J. 1990. **Essential of Psychological test**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers Inc.

Ferguson, G.A. 1981. **Statistical Analysis in Psychology and Education**. 6th ed. Singapore : McGraw-Hill International Book Co.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

เครื่องมือแบบสอบถามส่วนราชการและสำหรับคณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ข

เครื่องมือตรวจสอบ (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ที่ ศธ ๐๕๕๙ / ๐๐๖๓/๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภลักษณ์ สินธนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นางสาวอรวรรณ กมล มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ ซึ่งจะต้องสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูร ดำรงรักษ์)
รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้
โทร/โทรสาร ๐๗๓-๒๒๗๑๖๓

ที่ ศธ ๐๕๕๙ / ๐๐๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรรณา ศรีไตรรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นางสาวอรวรรณ กมล มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ ซึ่งจะต้องสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูร ดำรงรักษ์)
รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้
โทร/โทรสาร ๐๗๓-๒๒๗๑๖๓

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ที่ **/ ๒๕๕๔** **วันที่** ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน คณบดี/ รองคณบดี/ คณาจารย์/ บุคลากรของสายราชการ

ตามที่ข้าพเจ้านางสาวอรวรรณ กมล และคณะ ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยงบ บกศ. พ.ศ. ๒๕๕๓ โครงการ “การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา” ซึ่งจักต้องดำเนินการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๔ นี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง เพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์

นางสาวอรวรรณ กมล
หัวหน้าโครงการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง

การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกตอน และทุกข้อ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1.❒ ชาย 2.❒ หญิง
2. อายุ 1.❒ ต่ำกว่า 30 ปี 2.❒ 30 – 39 ปี 3.❒ 40 – 49 ปี 4.❒ 50 – 59 ปี 5.❒ มากกว่า 60 ปี
3. การศึกษาสูงสุด 1.❒ ปริญญาตรี 2.❒ ปริญญาโท 3.❒ ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง 1.❒ คณบดี รองคณบดี 2.❒ หัวหน้าภาค 3.❒ อาจารย์ 4.❒ เจ้าหน้าที่
5. สังกัดส่วนราชการ 1.❒ คณะครุศาสตร์ 2.❒ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร 3.❒ คณะวิทยาการจัดการ 4.❒ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่ านเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยระบุว่าส่วนราชการของท่านมีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดนั้นอยู่ในระดับใด

1 = มีการปฏิบัติน้อยที่สุด (ต่ำกว่าร้อยละ10)
2 = มีการปฏิบัติน้อย (ร้อยละ 10 – 29)
3 = มีการปฏิบัติปานกลาง (ร้อยละ 30 – 59)
4 = มีการปฏิบัติมาก (ร้อยละ 60 – 89)
5 = มีการปฏิบัติมากที่สุด (ร้อยละ 90 ขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
การผลิตบัณฑิต					
1.พัฒนาระบบรับนักศึกษาเข้าให้มีความหลากหลาย					
2. กำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่รับเข้าศึกษา					
3. จัดทำโครงการปรับพื้นฐานนักศึกษาใหม่					
4. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5. บูรณาการการเรียนการสอนกับกระบวนการวิจัย					
6. นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักศึกษา					
7. จัดห้องเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐาน					
8. จัดทำโครงการปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอน					
9. สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
10. เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
11. จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะนักศึกษาที่พึงประสงค์ก่อนสู่ตลาดแรงงาน					
12.พัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร					
13.จัดทำโครงการพัฒนากิจกรรมนักศึกษานอกหลักสูตร					
14. จัดโครงการเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าในรูปแบบต่าง ๆ					
15. ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมการประกวดหรือแข่งขันในระดับชาติ					
16. ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์					
17. บริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียน					
18. การบริการด้านกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักศึกษา					
19. การบริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า					
20. ติดตามเรื่องการมีงานช้า หรือประกอบอาชีพของบัณฑิต					
21. ติดตามนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต					
22. ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาว่าจบการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตร					
23. ติดตามการสำเร็จการศึกษาจบการศึกษาตามหลักสูตรภายในระยะเวลาที่กำหนด					
24. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
25. ประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					
26. จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น					
27. จัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอก					
28. จัดทำโครงการจัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยของนักศึกษาทุกระดับ					
29. จัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา					
30. จัดทำโครงการจัดทำวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา					
การให้บริการวิชาการแก่สังคม					
1. สำรวจความต้องการของหน่วยงานภายใน/ภายนอกเพื่อประกอบการจัดทำแผนบริการวิชาการ					
2. จัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคม					
3. ดำเนินงานตามแผนงานบริการวิชาการแก่สังคม					
4. จัดทำระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน					
5. จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย					
6. ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
7. ให้บริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก					
8. เผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการบริการวิชาการทั้งภายใน/ภายนอก สถาบัน					
9. ส่งเสริมอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ หรือนานาชาติ					
10. ส่งเสริมอาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการและกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ หรือนานาชาติ					
11. ส่งเสริมให้นักศึกษาที่เข้าร่วมบริการวิชาการ					
12. บูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน					
13. บูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย					
14. ประเมินผลความสำเร็จของการบริการวิชาการ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
15. ติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
16. บริการวิชาการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
17. ปรับปรุงการจัดบริการวิชาการโดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผล					
การวิจัย					
1. จัดทำแผนการวิจัย					
2. จัดทำงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายใน/ภายนอกสถาบัน					
3. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยของอาจารย์และบุคลากร					
4.ถอดบทเรียนการวิจัยสู่องค์ความรู้และการประยุกต์ใช้					
5. พัฒนาโจทย์วิจัยโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน					
6. สร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น					
7. จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยท้องถิ่น					
8. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการวิจัย					
9. จัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ					
10. ส่งเรสริมให้มีผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา					
11. นำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์					
12. ติดตามโครงการโครงการวิจัยว่าสามารถทำได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนปฏิบัติได้และมีแผนงานรองรับ					
2. ดำเนินงานตามแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
3. ติดตามโครงการดังเกณฑ์บรรลุตามวัตถุประสงค์					
4. จัดทำโครงการสืบสาน อนุรักษ์ สร้างเสริมเอกลักษณ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
5. จัดทำโครงการส่งเสริมชุมชนเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ					
6. จัดทำโครงการเสริมสร้างค่านิยมความเป็นไทยในพหุวัฒนธรรมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม					
7. จัดทำโครงการส่งเสริมการแสดงออกเชิงพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างความ					

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
ภาคภูมิใจในความเป็นไทย					
8. จัดทำโครงการเพิ่มมูลค่าองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
9. จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
10. เผยแพร่ผลงาน/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
11.จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม					
12. สร้างเครือข่ายกับองค์กรในท้องถิ่นและต่างประเทศ					
13. ติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการมีต่อประโยชน์ของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
14. ส่งเสริมให้นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทย					
15. ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการในการอนุรักษ์ พัฒนาและเสริมสร้างเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรม					
16. ติดตามโครงการ/กิจกรรมที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
1. จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2. จัดทำโครงการจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้กับบุคลภายนอก					
3. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อการศึกษาระดับปริญญาเอก					
4. ส่งเสริมให้อาจารย์วุฒิปริญญาเอกที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติของสาขา					
5. พัฒนาทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการ					
6. ประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
การเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม					
1. จัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กันของสังคมพหุวัฒนธรรมภายในมหาวิทยาลัย					
2. การปลูกฝังและส่งเสริมแนวคิดสันติวิธีเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม					
3. จัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข					
4. ส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม					
5. จัดกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอกหรือชุมชน					

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
การพัฒนาองค์กรคุณภาพ					
1. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล					
2. ติดตามภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน					
3.พัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้					
4. จัดทำระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
5. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย					
6. ส่งเสริมให้มีอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ					
7. นำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา					
8. ถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล					
9.ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ					
10. พัฒนาระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษา บุคลากรหลักสูตรและเงินอุดมศึกษา					
11. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษา					
12. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา					
13. สนับสนุนการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย					
14. ส่งเสริมให้มีโครงการจัดหารายได้					
15. จัดทำและบริหารแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการความรู้					
16. พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน					
17. พัฒนาระบบสวัสดิการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
18. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสำคัญของมหาวิทยาลัย					
19. สร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book)					
20. ขยายการให้บริการผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย					
21. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย (MIS)					
22. พัฒนาทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ					
23. กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย					
24. สำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสถาบันอุดมศึกษา					

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
25. จัดทำระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ					
26. ใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน					
27. จัดทำระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา					
28. จัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในแก่นักศึกษา					
29. จัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะ การประกันคุณภาพการศึกษา					
30. ประเมินระดับความสำร็จของการประกันคุณภาพภายในที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
31. จัดหาระบบฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ส่วนราชการ

แบบสอบถามเรื่อง

การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกตอน และทุกข้อ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1.❒ ชาย 2.❒ หญิง
2. อายุ 1.❒ ต่ำกว่า 30 ปี 2.❒ 30 – 39 ปี 3.❒ 40 – 49 ปี 4.❒ 50 – 59 ปี 5.❒ มากกว่า 60 ปี
3. การศึกษาสูงสุด 1.❒ ปริญญาตรี 2.❒ ปริญญาโท 3.❒ ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง 1.❒ ผู้บริหาร (ระดับกรม) 2.❒ หัวหน้างาน (ระดับกอง) 3.❒ อาจารย์ 4.❒ เจ้าหน้าที่
5. สังกัดส่วนราชการ 1.❒ สำนักงานอธิการบดี 2.❒ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.❒ สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่ านเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยระบุว่าส่วนราชการของท่านมีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดนั้นอยู่ในระดับใด

1 = มีการปฏิบัติน้อยที่สุด (ต่ำกว่าร้อยละ10)
2 = มีการปฏิบัติน้อย (ร้อยละ 10 – 29)
3 = มีการปฏิบัติปานกลาง (ร้อยละ 30 – 59)
4 = มีการปฏิบัติมาก (ร้อยละ 60 – 89)
5 = มีการปฏิบัติมากที่สุด (ร้อยละ 90 ขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
การให้บริการวิชาการแก่สังคม					
1. สำรวจความต้องการของหน่วยงานภายใน/ภายนอกเพื่อประกอบการจัดทำแผนบริการวิชาการ					
2. จัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคม					
3. ดำเนินงานตามแผนงานบริการวิชาการแก่สังคม					
4. จัดทำระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน					
5. จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย					
6. ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
7. ให้บริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก					
8. เผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการบริการวิชาการทั้งภายใน/ภายนอก สถาบัน					
9. ส่งเสริมอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ หรือนานาชาติ					
10. ส่งเสริมอาจารย์ที่มีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการและกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ หรือนานาชาติ					
11. ส่งเสริมให้นักศึกษาที่เข้าร่วมบริการวิชาการ					
12. บูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน					
13. บูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย					
14. ประเมินผลความสำเร็จของการบริการวิชาการ					
15. ติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
16. บริการวิชาการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
17. ปรับปรุงการจัดบริการวิชาการ โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผล					
การวิจัย					
1. จัดทำแผนการวิจัย					
2. จัดทำงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายใน/ภายนอกสถาบัน					

สถาบันการพลศึกษา มหาวิทยาลัย

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
3. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยของอาจารย์และบุคลากร					
4.ถอดบทเรียนการวิจัยสู่องค์ความรู้และการประยุกต์ใช้					
5. พัฒนาโจทย์วิจัยโดยใช้ท้องถิ่นเป็นฐาน					
6. สร้างขวัญ กำลังใจ และยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่น					
7. จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยท้องถิ่น					
8. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการวิจัย					
9. จัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ					
10. ส่งเรสริมให้มีผลงานวิจัย/นวัตกรรม ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา					
11. นำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์					
12. ติดตามโครงการ โครงการวิจัยว่าสามารถทำได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนปฏิบัติได้และมีแผนงานรองรับ					
2. ดำเนินงานตามแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
3. ติดตามโครงการดังเกณฑ์บรรลุตามวัตถุประสงค์					
4. จัดทำโครงการสืบสาน อนุรักษ์ สร้างเสริมเอกลักษณ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
5. จัดทำโครงการส่งเสริมชุมชนเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ					
6. จัดทำโครงการเสริมสร้างค่านิยมความเป็นไทยในพหุวัฒนธรรมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม					
7. จัดทำโครงการส่งเสริมการแสดงออกเชิงพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย					
8. จัดทำโครงการเพิ่มมูลค่าองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
9. จัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
10. เผยแพร่ผลงาน/กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
11.จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม					
12. สร้างเครือข่ายกับองค์กรในท้องถิ่นและต่างประเทศ					
13. ติดตามความพึงพอใจของผู้รับบริการมีต่อประโยชน์ของการทำนุบำรุง					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
ศิลปวัฒนธรรม					
14. ส่งเสริมให้นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทย					
15. ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการในการอนุรักษ์ พัฒนาและเสริมสร้างเอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรม					
16. ติดตามโครงการ/กิจกรรมที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
1. จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2. จัดทำโครงการจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาระดับปริญญาเอกให้กับบุคลภายนอก					
3. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อการศึกษาระดับปริญญาเอก					
4. ส่งเสริมให้อาจารย์วุฒิปริญญาเอกที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติของสาขา					
5. พัฒนาทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการ					
6. ประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
การเสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรม					
1. จัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กันของสังคมพหุวัฒนธรรมภายในมหาวิทยาลัย					
2. การปลูกฝังและส่งเสริมแนวคิดสันติวิธีเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม					
3. จัดกิจกรรมด้านวิชาการเพื่อเสริมสร้างสังคมสันติสุข					
4. ส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม					
5. จัดกิจกรรมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอกหรือชุมชน					
การพัฒนาองค์กรคุณภาพ					
1. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล					
2. ติดตามภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน					
3.พัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้					
4. จัดทำระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
5. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย					

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
6. ส่งเสริมให้มีอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ					
7. นำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา					
8. ถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล					
9.ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ					
10. พัฒนาระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษา บุคลากรหลักสูตรและเงินอุดมศึกษา					
11. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษา					
12. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา					
13. สนับสนุนการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัย					
14. ส่งเสริมให้มีโครงการจัดหารายได้					
15. จัดทำและบริหารแผนพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้					
16. พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน					
17. พัฒนาระบบสวัสดิการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
18. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสำคัญของมหาวิทยาลัย					
19. สร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book)					
20. ขยายการให้บริการผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตไร้สาย					
21. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย (MIS)					
22. พัฒนาทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ					
23. กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาตามหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย					
24. สำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสถาบันอุดมศึกษา					
25. จัดทำระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ					
26. ใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน					
27. จัดทำระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา					
28. จัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในแก่นักศึกษา					
29. จัดทำระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะ การประกันคุณภาพการศึกษา					

รายการตัวชี้วัดการบริหารงานตามพันธกิจ	ระดับการปฏิบัติตามตัวชี้วัด				
	1	2	3	4	5
30. ประเมินระดับความสำร็จของการประกันคุณภาพภายในที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
31. จัดหาระบบฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย					

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา