

**การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

**The Development of a Participative Model for Faculty Senate in the
Management of Rajarphat University**

ประสิทธิ์ ไชยศรี

**คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**

พ.ศ. 2557

**The Development of a Participative Model for Faculty Senate in the
Management of Rajarphat University**

Prasit Chaisri

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Education Management**

Department of Education Management

College of Education Management, Dhurakij Pundit University

2014

การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประสิทธิ์ ไชยศรี

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และ ข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชื่อผู้เขียน	ประสิทธิ์ ไชยศรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 39 คน และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 224 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ และ 5) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง นำไปแยกองค์ประกอบด้วยวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยงบประมาณ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93 ตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบย่อยบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยนโยบาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือองค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบย่อยมาตรการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบย่อยคุณค่า มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืนอื่นๆประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่า 1.33 มีค่าน้อยกว่า 5.0 โมเดลตาม ทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 ($p = 0.09$) ค่าดัชนีวัดระดับความ กลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index) มีค่า 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของส่วนเหลือมาตรฐาน Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR มีค่า 0.04 ค่าดัชนี รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA มีค่า 0.03 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.08 ค่า TLI (Tucker-Lewis Index) หรือ NNFI (Non-Normed Fit Index) มีค่า 0.99 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืน ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Thesis Title	The Development of a Participative Model for Faculty Senate Council Members and Civil Officers in the Management of Rajabhat Universities
Author	PrasitChaisri
Thesis Advisor	Professor Dr. PaitoonSinlarat
Co- Thesis advisor	Associate Professor Dr. PreechaKampirapakorn
Department	Educational Management
Academic Year	2013

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) investigate the situation of faculty senate council members and civil officers' participation in the management of Rajabhat universities, (2) construct and develop a participative model for the faculty senate council members and civil officers to manage their universities, (3) evaluate the proposed model by estimating it using the empirical data. The empirical data were acquired from 263 samples, consisting of 39 senate council presidents and 224 council members.

The research results were concluded as follows.

1. The Faculty Senate's participation in the management of Rajabhat University were found to be in five aspects: 1) Implementation participation, 2) Planning participation, 3) Evaluation participation, 4) Benefits participation, and 5) Innovative thinking and decision-making participation. These aspects were practiced at the moderate level. When the data were analyzed using a confirmatory factor analysis (CFA), four factors emerged: Planning participation, Implementation participation, Benefits participation, and Evaluation participation.

2. The proposed participative management model consisted of four principal factors: 1) Evaluation participation with factor loadings of 0.95 and two subfactors: Budget (with factor loadings of 0.93 and 3 indicators) and Personnel (with factor loadings of 0.96 and 2 indicators), 2) Implementation participation with factor loadings of 0.91 and 2 subfactors: Policy (with factor loadings of 0.99 and 2 indicators) and Implementation (with factor loadings of 0.99 and 3 indicators), 3) Planning participation with factor loadings of 0.89 and 2 subfactors: Strategy (with

factor loadings of 0.99 and 2 indicators) and Measure (with factor loadings of 0.99 and 3 indicators, 4) Benefits participation with factor loadings of 0.79 and 2 subfactors: Property (with factor loadings of 0.99 and 2 indicators) and Value (with factor loadings of 0.99 and 3 indicators).

3. The proposed model for participative of Rajabhatuniversities was supported by the collected empirical data. This was evidenced by the following goodness of fit indices: the Relative Chi-square of 1.33 (< 5.0), indicating the proposed theoretical model was in concordance with the empirical data at 0.05 ($p = 0.09$); the Comparative Fit Index was as high as 0.99 with the Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR) of 0.04; the Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) was at 0.03, which was within the range of 0.00 – 0.08; ; the Tucker-Lewis Index (TLI) was 0.99. The proposed theoretical model being supported by the empirical data indicated the validity of the model. The structural relationship was in concordance with the empirical data.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่าน ศาสตราจารย์ดร.ไพฑูรย์
สินลาร์จน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอนและกระตุ้น
เพื่อให้คุณภาพของงานวิจัยมีประสิทธิภาพและ รองศาสตราจารย์ดร. ปรีชา คัมภีรปกรณอาจารย์ที่
ปรึกษาร่วมซึ่งท่านเป็นผู้มีจิตเมตตากรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านในการชี้แนะปรับปรุงแก้ไข
ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อความสำเร็จของงานวิจัย สนับสนุนส่งเสริม
จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณตันท์เจริญรัตน์,
รองศาสตราจารย์ดร.สรชัย พิศาลบุตร, ดร.ชาตรี นาคะกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร ลิ้มสุข
และคณาจารย์วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ตลอดจนท่าน
ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
เครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างในการวิจัยที่สละเวลาในการให้ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ตลอดจนพี่ๆเพื่อนๆและน้องๆที่
กรุณาให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณภรรยา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสนับสนุนในทุกๆเรื่อง
เริ่มตั้งแต่เป็นผู้จุดประกายแนวคิดในการศึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอดและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ลูกสาว ผู้ให้กำลังใจสำคัญในการศึกษาเล่าเรียนอย่างมีความสุขและต่อสู้ มาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณคุณกัลยาณมิตร ทุกๆท่าน ที่เป็นทุกสิ่งทุกอย่างสำหรับข้าพเจ้า
รวมทั้งผู้อาวุโสทั้งหลาย ที่มีได้เอื้อนนามก็ขอน้อมนำเอาความปรารถนาดี ที่ทุกท่านได้มอบให้
ข้าพเจ้า ขอให้ทุกท่านที่ทั้งกล่าวนาม หรือมิได้กล่าวนาม ขอให้มีความสุขตลอดไป

ประสิทธิ์ ไชยศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ประเด็นปัญหาการวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตการวิจัย	7
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	10
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	12
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและกระบวนการการบริหาร	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการบริหาร	38
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	72
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	83
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ	99
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (The Research & Development)	122
3. ระเบียบวิธีวิจัย	131
3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และ ข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ	133
3.2 ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	136

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของ สภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	138
4. ผลการศึกษา.....	146
4.1 ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการใน การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	146
4.2 ผลการสร้างและพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	157
4.3 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	172
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	188
5.1 สรุปผลการการศึกษา.....	189
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	192
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	198
บรรณานุกรม.....	201
ภาคผนวก	218
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	219
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	223
ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม, ค่าความเชื่อมั่น, ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	239
ประวัติผู้เขียน	406

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การวิเคราะห์กระบวนการบริหาร.....	16
2.2 วิเคราะห์กระบวนการวางแผน.....	21
2.3 วิเคราะห์กระบวนการจัดองค์การ.....	27
2.4 วิเคราะห์องค์ประกอบกรนำ.....	31
2.5 วิเคราะห์กระบวนการควบคุม.....	37
2.6 วิเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วม.....	50
2.7 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....	56
2.8 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ.....	61
2.9 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์.....	66
2.10 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	69
2.11 วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในประเทศ และต่างประเทศ.....	120
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	132
3.2 แสดงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด.....	137
3.3 เกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	145
4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	147
4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ โดยภาพรวม จำแนกตามองค์ประกอบ.....	149
4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ในองค์ประกอบกรคิดริเริ่มและตัดสินใจ.....	150
4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ในองค์ประกอบกรมีส่วนร่วมวางแผน.....	152
4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ในองค์ประกอบกรมีส่วนร่วมดำเนินการ.....	154
4.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ในองค์ประกอบกรมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์.....	155

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในองค์ประกอบการมีส่วนร่วมประเมินผล.....	156
4.8 แสดงค่าสถิติพื้นฐานแต่ละตัวแปรขององค์ประกอบ.....	160
4.9 แสดงการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	163
4.10 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร.....	164
4.11 แสดงรายละเอียดขององค์ประกอบ.....	166
4.12 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของการนำไปปฏิบัติของ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	170
4.13 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบของการมีส่วนร่วมของ สภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	175
4.14 แสดงดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย.....	178

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์.....	58
2.2 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยมาตรการ.....	58
2.3 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยนโยบาย.....	62
2.4 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน.....	62
2.5 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน.....	67
2.6 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยความมีคุณค่า.....	67
2.7 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยงบประมาณ.....	70
2.8 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยบุคลากร.....	70
2.9 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบเบื้องต้นของรูปแบบการมีส่วนร่วมของ สภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	130
4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนารูปแบบ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	167
4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์.....	168
4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยมาตรการ.....	168
4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยนโยบาย.....	168
4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน.....	169
4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน.....	169
4.7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยความมีคุณค่า.....	169
4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยงบประมาณ.....	169
4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยบุคลากร.....	170
4.10 ตัวแบบผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสุดท้ายการมีส่วนร่วม ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	177
4.11 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏ.....	180

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.12 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ส่วนขยาย)	183
4.13 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	185

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาพัฒนามาจาก “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” โดยโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคมพ.ศ. 2435 ซึ่งตั้งขึ้นบริเวณโรงเรียนเลี้ยงเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมืองจังหวัดพระนคร (ปัจจุบัน คือมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร) หลังจากนั้น จึงได้ขยายไปตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครู” ในปี พ.ศ. 2518 และได้เปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยครู” ในปี พ.ศ. 2527 และ เมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ยกฐานะวิทยาลัยครูให้เป็น “สถาบันราชภัฏ” โดยให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตรายและส่งเสริมวิทยฐานะครูจากนั้น ในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏดังเช่นปัจจุบัน จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภาคณาจารย์และข้าราชการประกอบด้วยประธานสภาและกรรมการสภาซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการของมหาวิทยาลัยองค์ประกอบจำนวน คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของประธานสภาและกรรมการสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งตลอดจนการประชุมของสภาคณาจารย์และข้าราชการและการเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (สกล แก้วศิริ, 2553)

สำหรับบทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการตามความใน มาตรา 24 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 อาจสรุปได้ 4 ประการคือ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยแสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมายและเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการเพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัยนำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัยการปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำเนินการใด ๆ ในการ

ปฏิบัติหน้าที่โดยชอบย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินการทางวินัย (ชูชาติ อริจิตรานุสรณ์, 2555) จากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ดังกล่าวมาแล้ว พบว่ามีปัญหาอุปสรรคอยู่หลายประการดังที่ชูชาติอริจิตรานุสรณ์ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้นำเสนอไว้มีประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย (ชูชาติ อริจิตรานุสรณ์, 2555)

ประการที่หนึ่ง บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายผู้บริหาร ในอดีตสภาคณาจารย์พยายามเรียกร้องให้ประธานสภาคณาจารย์หรือผู้แทนเข้าไปร่วมในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ของฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย แต่การทำงานมักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่สภาคณาจารย์ต้องการ เพราะประธานสภาคณาจารย์หรือผู้แทนจะเป็นเพียง 1 เสียง ในจำนวนกรรมการหลายสิบคน การตัดสินใจจึงเป็นไปตามเสียงข้างมากของที่ประชุม และอาจถูกแอบอ้างว่าสภาคณาจารย์เห็นชอบด้วย ดังนั้นการทำหน้าที่ในฐานะที่ปรึกษา หรือผู้ให้คำแนะนำจึงน่าจะมีอิสระ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าโดยมีแนวทางการดำเนินงานประกอบด้วยให้สภาคณาจารย์มีอำนาจในการขอข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลจากมหาวิทยาลัยโดยฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยต้องยินดีให้ความร่วมมือจัดให้มีการปรึกษาหารือที่ปรึกษา (consultation committee) ซึ่งควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถจริง ๆ ในการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลโดยตรงต่ออธิการบดี จัดตั้งกรรมการในเรื่องต่าง ๆ โดยให้กรรมการชุดต่าง ๆ ทำหน้าที่ศึกษาหาข้อมูลเพื่อสรุปประเด็นนำเสนอต่อที่ประชุมสภาคณาจารย์ และมอบหมายให้กรรมการบริหารและกรรมการที่ปรึกษานำเสนอข้อมูลต่ออธิการบดีโดยตรงให้อำนาจในการจัดประชุมระดมความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญ ๆ เช่น นโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย นโยบายด้านอินเทอร์เน็ต นโยบายด้านการวิจัย การเรียนการสอนภาคพิเศษ เงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร การออกนอกกระบบราชการของมหาวิทยาลัยการใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย ฯลฯ ให้อำนาจในการจัดให้มีการลงประชามติในเรื่องที่สำคัญโดยการหย่อนบัตร แบบสอบถาม หรือการแสดงความคิดเห็นผ่านอินเทอร์เน็ตในปัจจุบันถึงแม้ว่ามณเฑียรราชบัญญัติ ในหลายมหาวิทยาลัยจะกำหนดให้สภาคณาจารย์มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย แต่การทำหน้าที่นี้ยังมีขีดจำกัดค่อนข้างมาก จำเป็นต้องแก้กฎหมาย ปรับโครงสร้างและวิธีการทำงานของสภาคณาจารย์ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประการที่สอง บทบาทสภาคณาจารย์ในฐานะตัวแทนคณาจารย์ เนื่องจากได้มาซึ่งสมาชิกหรือกรรมการสภาคณาจารย์ได้มาจากการเลือกตั้ง จึงถือว่าสมาชิกสภาคณาจารย์เป็นตัวแทนของคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงประธานสภาคณาจารย์หรือผู้แทนของสภาคณาจารย์มักไม่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย ในการให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย หรือยอมรับข้อเสนอของสภาคณาจารย์ ดังนั้นเพื่อให้เป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนจริงๆ และได้รับการยอมรับ หรือได้รับการสนับสนุนจากคณาจารย์ควรดำเนินการดังนี้

กำหนดโทษ หรือตัดสวัสดิการแก่อาจารย์ที่ไม่ใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาคณาจารย์ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งมาตรการนี้ควรทำในระยะแรก ๆ ในช่วงที่คณาจารย์ไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาคณาจารย์กำหนดให้มีผู้แทนของสภาคณาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เช่น กรรมการสภามหาวิทยาลัย อนุกรรมการมหาวิทยาลัย (อกม.) กรรมการสรรหาฝ่ายบริหารกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ กรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กรรมการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ กรรมการประเมินมหาวิทยาลัย ฯลฯ กำหนดให้สภาคณาจารย์มีอำนาจอิสระที่สำคัญ ๆ เช่น การประเมินฝ่ายบริหาร การประเมินความคุ้มค่าการใช้งบประมาณ การประเมินคุณภาพของบัณฑิต การควบคุมดูแลจรรยาบรรณของอาจารย์ ฯลฯ กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนอาจารย์ต้องจาก สภาคณาจารย์ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในฐานะผู้แทนคณาจารย์ เพื่อควบคุมการทำงานของกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนคณาจารย์ เพื่อป้องกันไม่ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนคณาจารย์ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารกำหนดให้คณาจารย์สามารถลงมติถอดถอนสมาชิกสภาคณาจารย์ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมได้

ประการที่สาม บทบาทในฐานะผู้ส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์ ยุคที่มีการปฏิรูปการเรียนการสอนมีความเลื่อมทรบาททางสังคม และมีความก้าวหน้าทางวิชาการที่รวดเร็วสภาคณาจารย์ควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้คณาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาเพื่อศักยภาพในการสอน การวิจัย การบริหารทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย การเสนอบำรุงหลักเกณฑ์การไปศึกษาและการฝึกอบรมการเสนอบำรุงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการการเสนอบำรุงหลักเกณฑ์การให้ทุนวิจัยเสนอแนวทางการให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่อาจารย์ กำหนดข้อปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของอาจารย์ การเสนอปรับปรุงภาระงานของอาจารย์ให้เหมาะสมการสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน การเสนอให้มีเงินพัฒนาทางวิชาการประจำปีเป็นรายบุคคลในจำนวนที่เหมาะสม

ประการที่สี่ บทบาทในฐานะผู้พิทักษ์ความเป็นธรรม เนื่องจากการอยู่ร่วมกันในสังคมมหาวิทยาลัยมักจะมีความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ผลประโยชน์ของตน มีช่องโหว่ของกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้ง และสร้างความไม่เป็นธรรมให้แก่สังคม ดังนั้นสภาคณาจารย์ควรเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัยโดยการทำหน้าที่ รับเรื่องราวร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษานักวิชาการ ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม การพิจารณาข้อพิพาท ร่วมแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือส่งข้อพิพาทให้องค์กรภายนอกเช่น ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นผู้ดำเนินการ

ประการที่ห้า บทบาทในฐานะผู้พัฒนานักศึกษา เนื่องจากปัจจุบันคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยมักไม่ให้ความสำคัญแก่นักศึกษา ในเรื่องความเป็นอยู่ความประพฤติมากนัก การมุ่งเน้นเฉพาะการถ่ายทอดวิชาการ ย่อมได้บัณฑิตที่มีความรู้ แต่ขาดความรับผิดชอบ ขาดจริยธรรม ขาดจรรยาบรรณ ขาดความรักชาติ รักแผ่นดิน จึงเป็นการสอนที่สังคมไม่ได้ประโยชน์จากบัณฑิตเหล่านี้มากนัก ทั้ง ๆ ที่การกอบกู้ชาติและการพัฒนาเพื่อการแข่งขันในอนาคต จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้และมีความรักชาติเป็นจำนวนมาก ดังนั้นสภาคณาจารย์จึงควรเป็นผู้ที่มีบทบาทในเรื่องที่สำคัญ ๆ อาทิ การดูแลในเรื่องค่านิยมไทย การรักษาประเพณีวัฒนธรรมไทยซึ่งนับวันจะเสื่อมถอยลงเรื่อย ๆ การดูแลในเรื่องความประพฤติที่มีศีลธรรม การดูแลในเรื่องคุณภาพชีวิต การดูแลในเรื่องการเรียนการสอนเพื่อให้มีสถานที่ มีสื่อ มีอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพการดูแลในเรื่องมาตรฐานการวัดผล การประเมินผลการเรียนการสอนส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำการส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อปัญหาทางสังคมและประเทศ

ประการที่หก บทบาทในฐานะองค์กรตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการ เนื่องจากปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะเปิดหลักสูตรที่หลากหลายขึ้นมาแข่งขันมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์แอบแฝงในด้านการแสวงหารายได้ ซึ่งมีแนวโน้มว่าบัณฑิตในสาขาต่าง ๆ จะมีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการลดลงเรื่อย ๆ สภาคณาจารย์จึงควรเป็นผู้ตรวจสอบมาตรฐานของบัณฑิตในสาขาต่าง ๆ ให้มีคุณภาพอยู่ในระดับชาติและในระดับสากล อาทิ ร่วมประเมินคุณภาพบัณฑิตในหลักสูตรต่างโดยเฉพาะภาคพิเศษ ร่วมประเมินคุณภาพของคณาจารย์ ร่วมประเมินมาตรฐานการของตำแหน่งทางวิชาการร่วมตรวจสอบเกณฑ์การวัดผลและการประเมินผล

ประการที่เจ็ด บทบาทในฐานะผู้ดูแลรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เนื่องจากในอนาคตมหาวิทยาลัยจะมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการ การกำกับตรวจสอบจากทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงจะน้อยลง สภาคณาจารย์จึงควรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยแทนอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ โดยอาจทำหน้าที่ในฐานะผู้ประเมินการบริหารงาน อาทิ ร่วมประเมินประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณการใช้ห้องเรียนการใช้กำลังคน ร่วมประเมินระบบบัญชีการเงิน ประเมินประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารตำแหน่งต่าง ๆ เสนอมาตรการเพื่อให้การบริหารก้าวสู่ระบบธรรมรัฐ และแนวทางของการปกครองในระบบประชาธิปไตย

ปัญหาอุปสรรคของสภาคณาจารย์

จากการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งมีแนวคิด เพื่อให้สภาคณาจารย์ แยกตัวออกจากฝ่ายบริหารเพื่อต้องการทำให้สภาคณาจารย์แยกจากฝ่ายบริหารโดยเด็ดขาด โดยการห้ามผู้ดำรงตำแหน่งบริหารมาเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ ประกอบกับมีผู้สนใจสมัครเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ค่อนข้างน้อย จึงเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม หรือไม่ชอบฝ่ายบริหารเข้ามาเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์จำนวนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความหวาดระแวง ขาดความเชื่อถือองค์กรสภาคณาจารย์ จึงทำให้เกิดปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ (วิชัย แหวนเพชร, 2552)

ประการแรก ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสถานที่บุคลากรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมประจำ และกิจกรรมพิเศษทำให้การทำกิจกรรมอยู่ในขอบเขตที่จำกัดมากหรือต้องทำกิจกรรมตามแนวทางที่ฝ่ายบริหารกำหนด

ประการที่สอง ฝ่ายบริหารแทรกแซงการทำงานของสภาคณาจารย์ สภาคณาจารย์บางแห่งถูกฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยเข้ามาแทรกแซงการทำงานของสภาคณาจารย์ เช่น การขอตรวจข่าวสารที่จะพิมพ์เผยแพร่ การสั่งห้ามทำกิจกรรมบางอย่าง การส่งคนของฝ่ายบริหารเข้ามาเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ การมอบหมายงานที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์ให้ทำ ฯลฯ

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารไม่ค่อยยอมรับข้อเสนอหรือมติของสภาคณาจารย์ โดยเกรงว่าจะเสียศักดิ์ศรีภาพพจน์ หรือเป็นการพ่ายแพ้ถ้ายังไม่มีการแก้ไขปัญหาลำนี้ สภาคณาจารย์และฝ่ายบริหารจะมีความขัดแย้งกันมากขึ้นเรื่อย ๆ กลายเป็นเรื่องทำนองฝ่ายค้านและฝ่ายรัฐบาลซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยและสังคม ในยุคที่มหาวิทยาลัยต้องปรับตัว และขัดแย้งทำไมจึงไม่ร่วมกันเปลี่ยนแนวคิดให้มีฝ่ายบริการที่มีความเข้มแข็งในการทำงาน สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่เข้มแข็งมีศักยภาพในการให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ประเมิน และรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพราะถ้าให้โอกาสทุกฝ่ายทำหน้าที่อย่างเต็มที่อย่างเต็มความสามารถบนหลักของธรรมรัฐ (good governance) แล้วเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยและส่วนรวมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันปัญหาคำหนดจุดยืนบทบาทและการกิจไม่ชัดเจน จึงมักจะถูกกลุ่มผลประโยชน์ใช้องค์กรสภาคณาจารย์เป็นเครื่องมือต่อรอง หรือขัดขวางการทำงานของฝ่ายบริหาร หรือแสวงหาผลประโยชน์ให้กลุ่มตนเอง รวมทั้ง ปัญหาสมาชิกสภาคณาจารย์ขาดความเข้มแข็ง และขาดความร่วมมือ ความจริงแล้วผู้ที่อาสาสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สูงไม่ยอมเข้ามาทำงานให้กับสภาคณาจารย์ สมาชิกที่มีประวัติต่างปรือย ทำให้สภาคณาจารย์ขาดความน่าเชื่อถือ ขาดการยอมรับจากฝ่ายต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ขัดขวางการทำงานของสภาคณาจารย์ ไม่ร่วมมือในกิจกรรมของสภาคณาจารย์ บิดเบือนข้อมูลเพื่อสร้างความแตกแยก ใช้ตำแหน่งในสภาคณาจารย์แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ฯลฯ ปัญหาขาดความร่วมมือจาก

คณาจารย์ นักศึกษา และข้าราชการอื่น ๆ เพราะลำพังจำนวนสมาชิกสภาคณาจารย์ในแต่ละหนึ่งแห่งมีอยู่ 10-50 คน ไม่สามารถทำอะไรได้มากนักจึงไม่สามารถสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมได้มาก เช่นกันประกอบกับงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมักเกี่ยวพันกับนักศึกษาและข้าราชการอื่น ๆ การที่สภาคณาจารย์ดำเนินการอิสระจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงปัญหาขาดการร่วมมือกับที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.) อย่างจริงจัง เนื่องจาก ปอมท. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นที่รวมของสภาคณาจารย์ทุกมหาวิทยาลัยจึงมีอำนาจการต่อรองสูง ซึ่งสภาคณาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยควรใช้จุดแข็งตรงนี้ช่วยในการผลักดันการทำงาน เพราะลำพังสภาคณาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยซึ่งมักจะอ่อนแอต่อฝ่ายบริหาร และขาดกำลังต่อรองย่อมไม่สามารถทำงานที่สำคัญ ๆ ให้สำเร็จโดยลำพังการอาศัยมติหรือข้อเสนอของ ปอมท. ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงกว่า และยังเป็นการลดความแตกแยกภายในมหาวิทยาลัยเพราะลดการเผชิญหน้าระหว่างสภาคณาจารย์กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (วิชัย แหวนเพชร, 2552)

จากสภาพปัญหาและแนวคิดในการบริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าว บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการนั้นมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มากที่สุด จากที่อดีตสภาคณาจารย์ไม่ค่อยมีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย มาสู่ยุคปัจจุบันและโลกอนาคตที่สภาคณาจารย์ต้องให้ข้อเสนอแนะที่ดี และสนับสนุนฝ่ายมหาวิทยาลัยให้ทำงานพัฒนามหาวิทยาลัยในกรอบของรัฐธรรมนูญ และประการที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้นำเอาข้อเสนอแนะของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรมหรือไม่อย่างไร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมากน้อยเพียงใด รูปแบบการมีส่วนร่วมตามบทบาทของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นไปในลักษณะใด ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมของของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมต่อไปในอนาคต

1.2 ประเด็นปัญหาการวิจัย

1. สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมีลักษณะเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบที่ใช้เป็นตัวกำหนดประเด็นการศึกษาคือการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งประกอบด้วย

1. องค์ประกอบของการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม
2. ภาระหน้าที่ของสภาคณาจารย์ ประกอบด้วย ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พิทักษ์ผลประโยชน์ เรียกประชุมคณาจารย์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวแทนคณาจารย์ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์
3. การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมวางแผน การมีส่วนร่วมดำเนินการการมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล และ การมีส่วนร่วมรับประโยชน์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 265 คน

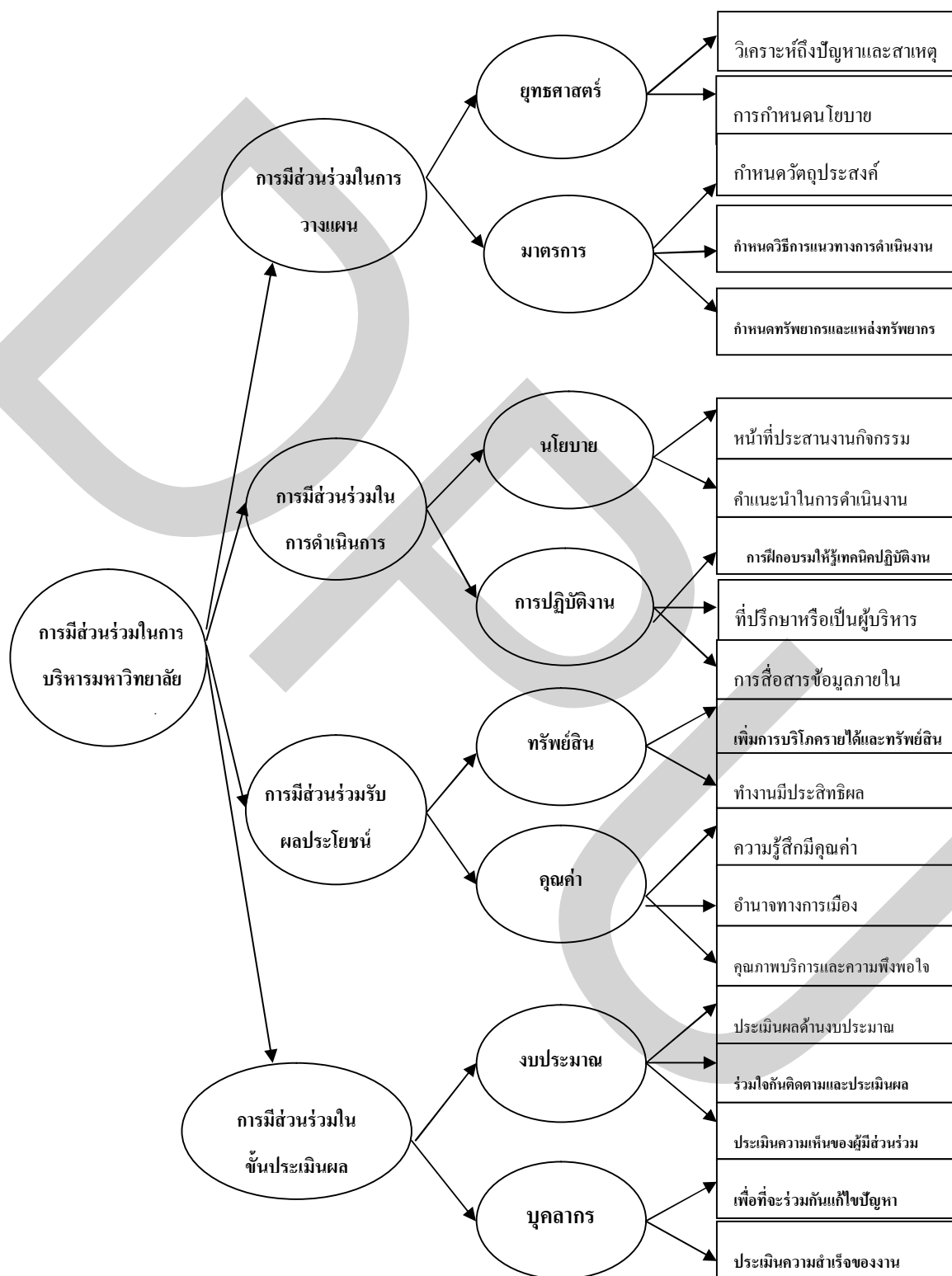
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เดือน มกราคม 2554 – ธันวาคม 2555

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมมนาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสามารถเขียนเป็นภาพที่ 1.1 ดังนี้

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 1.1 องค์ประกอบเบื้องต้นของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาคณาจารย์และข้าราชการ หมายถึง องค์การที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย หรือตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวนสมาชิกของสภาคณาจารย์และข้าราชการขึ้นอยู่กับข้อกำหนดสัดส่วนของคณาจารย์ และพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดในข้อบังคับของแต่ละมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง มหาวิทยาลัยที่ใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ในการบริหารงาน จำนวน 40 แห่ง

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในที่นี้ผู้วิจัยกำหนดให้รูปแบบประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร มาประกอบตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพตามภาระและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

การจัดองค์การ หมายถึง คือการตัดสินใจเลือกวิธีการในการจัดแบ่งกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้การประสานงานระหว่างกลุ่มกิจกรรมและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การนำ หมายถึง เป็นการที่ผู้นำใช้การ ชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การควบคุม หมายถึง การควบคุมเป็นการดำเนินการของผู้บริหารในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ องค์การต้องหาทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมวางแผน การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล

การมีส่วนร่วมวางแผน หมายถึง การร่วมในกระบวนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย

ยุทธศาสตร์ และมาตรการ

การมีส่วนร่วมดำเนินการ หมายถึง การร่วมในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยนโยบาย และการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ หมายถึง การร่วมในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้และได้รับผลที่เกิดจากการดำเนินงานตามที่วางแผนนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ทรัพยากร และคุณค่า

การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล หมายถึง การร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย งบประมาณ และบุคลากร

ยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน การกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

มาตรการ หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร

นโยบาย หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ประสานงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ การประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัย

ทรัพยากร หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพิ่มรายได้และทรัพยากรของบุคลากร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

คุณค่า หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยรวม อำนาจทางการเมือง คุณภาพบริการและความพึงพอใจ

งบประมาณ หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ประเมินผลด้านงบประมาณ ร่วมใจกันติดตามประเมินผล ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วม

บุคลากร หมายถึง การที่สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ร่วมกันไขปัญหา และ ประเมินความสำเร็จของงาน

บทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พิจารณาผลประโยชน์ เรียกประชุม คณาจารย์ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวแทนคณาจารย์ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์

ความสอดคล้อง หมายถึง ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในทางเดียวกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$), CFI (Comparative Fit Index) มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป, TLI (Tucker-Lewis Index) มีค่า ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) มีค่าน้อยกว่า 0.08, SRAR (Standardized Root Mean Square Residual) มีค่า > 0.05 = สอดคล้องดี

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ มีดังนี้

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ คือ ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งอาจใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดการและมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคตต่อไป
2. ประโยชน์ในการนำไปใช้ คือเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ซึ่งอาจจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในระดับอื่น ๆ หรือทั้งระบบได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาในการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งอาจจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารในแต่ละหน่วยงานต่อไปได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและกระบวนการการบริหาร
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.1.2 กระบวนการบริหาร
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 2.2.1 การมีส่วนร่วม
 - 2.2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 2.3.1 รูปแบบและความหมาย
 - 2.3.2 การพัฒนารูปแบบ
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (The Research & Development)
- ดังที่จะได้นำเสนอตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและกระบวนการการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นกระบวนการดำเนินการระดับการกำหนดนโยบายหรือกระบวนการบริหารงานใด ๆ ขององค์การที่ไม่ต้องการผลกำไรหรือผลประโยชน์ขององค์การ ผู้บริหารพยายามบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผลสำเร็จขององค์การมิได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่สมาชิกจะได้รับ แต่ การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการบริหารงานใด ๆ ขององค์การที่ต้องการกำไร โดยผู้จัดการจะต้องทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพื่อให้องค์การอยู่รอด

ในสภาพแวดล้อมที่ดำรงอยู่ ซึ่งอยู่ในระบบการแข่งขันถือว่าการบริหารและการจัดการคล้ายกันและใช้แทนกันได้ (พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์, 2554: น. 3)

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

วิภาดา คูปตานนท์ (2551, น. 2) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการประสาน เชื่อมโยง บุคคล เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูลโดยอาศัยการวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, น. 18) กล่าวว่าการบริหาร คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้อง กระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 29) กล่าวว่าการบริหาร คือ การดำเนินงานของกลุ่ม บุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2552, น. 3) กล่าวว่าการบริหาร เป็นกระบวนการทำงานกับคน และโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ทศนี วงศ์เย็น (2551, น. 136) กล่าวว่าการบริหาร คือ การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำ กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้า อย่างชัดเจนด้วยการดึงเอาทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน

Weibrich and Koontz (2004, p. 4) กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการของการออกแบบ และดำเนินการเพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ ทำให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Certo and Certo (2006, p. 7) กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมาย ขององค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการ ออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

Daft (2003, p. 8) การบริหาร หมายถึง ความสำเร็จขององค์การที่จะสู่เป้าหมาย โดยการ วางแผน การจัดองค์การ การนำและ การควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Dessler (2004, p. 3) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารวางแผน จัดองค์การ การนำ และควบคุมการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Owens (2001, p. 101) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง การทำงานกับแต่ละบุคคลและกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่าการบริหารคือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมอย่างเป็นกระบวนการเพื่อ
การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 กระบวนการบริหาร

การบริหารเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะการบริหารเป็นการที่บุคคลมาร่วมประกอบ
กิจกรรม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 18) ได้กล่าวว่า กระบวนการการบริหารเป็น
กระบวนการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนของการบริหาร คือ
การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม
(Controlling)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545, น. 39) มีความเห็นว่าการบริหาร ในฐานะที่เป็นกระบวนการ
หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น POSDCORB เกิดจากแนวคิดของ Luther
Gulick และ Lyndall Urwick ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการได้แก่ การวางแผน
(Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การ
ประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, น. 25) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการการบริหารเป็นกระบวนการใน
การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการได้แก่ การ
วางแผนการจัดการองค์การการชี้นำและการควบคุมองค์การ

เสนาะ ดิยาวี (2551, น. 13) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่าการอบ
ของงานบริหารมีอะไรหรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน
การจัดองค์การ การนำ การควบคุม

Certo (2009, p. 3) กล่าวว่า ภาระหน้าที่เบื้องต้น 4 ประการของการบริหารกิจกรรม 4
ประการที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ
และการควบคุม

Certo and Certo (2006, pp. 7-8) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักกระบวนการการบริหาร
ประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. การนำ
5. การควบคุม

Charney (2004, p. 26) กระบวนการบริหารผลงานประกอบด้วยกระบวนการ POLC ทั้ง 4 ขั้นตอนดังนี้การวางแผนผลงาน (Performance Planning) การจัดการ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) ทั้งองค์การมาพิจารณาในภาพรวม

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 6) กล่าวว่ากระบวนการของการบริหารประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์การการบริหารงานบุคคลการอำนาจการประสานงานการรายงานและการจัดงบประมาณหรือที่เรียกว่า POSDCORB

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์กระบวนการบริหาร

นักวิชาการ	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ	ศาสตราจารย์	เสนาะ ดิยาว	วิรัช วิวัชรนิภาวรรณ	จันทร์ สว่างนาม	Certo	Charney	Lunenburg & Ornstein	Gary	รวม
กระบวนการ	ศิริวรรณ	ศาสตราจารย์	เสนาะ ดิยาว	วิรัช วิวัชรนิภาวรรณ	จันทร์ สว่างนาม	Certo	Charney	Lunenburg & Ornstein	Gary	รวม
การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
การจัดองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
การจัดคนเข้าทำงาน				✓	✓			✓		3
การอำนาจการ				✓	✓			✓		3
การประสานงาน				✓				✓		3
การควบคุม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
การนำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
การรายงาน					✓					1
การงบประมาณ					✓			✓		2

จากตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการการบริหาร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 9 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) และจากตารางวิเคราะห์กระบวนการการดังกล่าวข้างต้น พบว่า กระบวนการของการบริหารที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การนำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

สำหรับรายละเอียดการบริหารจัดการในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นภารกิจลำดับแรกของกระบวนการบริหารจัดการที่ถือเป็นหน้าที่หลักที่ผู้บริหารจะต้องคิดต้องทำก่อนดำเนินการใด ๆ การวางแผนที่ดีจะช่วยชะลอความเสี่ยงและช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้มาก การวางแผนจึงเป็นหน้าที่หลักของการบริหารจัดการที่ขาดไม่ได้

1.1 ความหมายของการวางแผน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2553, น. 76) การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 40) การวางแผนเกี่ยวข้องกับความต้องการในอนาคตที่มีผลการกระทำในปัจจุบันรวมทั้งตรวจสอบสถานะภาพปัจจุบันขององค์การและเน้นการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, น. 112) สรุปว่าการวางแผนเป็นเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติล่วงหน้า แล้วสร้างแผน หรือวิธีการเพื่อเป็นสะพานเชื่อมปัจจุบันไปยังอนาคตเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และบรรลุความสำเร็จในที่สุด

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549, น. 23) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ว่าจะให้เกิดสิ่งใดขึ้นในอนาคตและมีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

ภาพร ชันทหัตถ์ (2549, น. 99) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การตกลงใจไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำเท่าไร ทำทำไม ทำเมื่อใด ทำที่ไหน ทำกับใคร ใครเป็นผู้ทำ และอย่างไร

โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา และการจัดการมาประสานสัมพันธ์ และจัดเป็นระบบขึ้น

อนิวัช แก้วจันท (2552, น. 88) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง เป็นกระบวนการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ดีที่สุดเพื่อดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า

Dessler (2004, p. 80) ให้ความหมายการวางแผนว่า การวางแผน คือการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผลไว้ล่วงหน้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไรและใครจะเป็นผู้ทำการวางแผนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมุ่งลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว

Jones and Hill (2000, p. 231) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง ประเภทของการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์การ

Schermerhorn (2002, p. 135) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของกิจกรรมเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Snell (2002, p.112) ที่กล่าวไว้ว่าการวางแผน เป็นกิจกรรมของผู้บริหารต้องทำให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ให้ได้

Certo and Certo (2006, p. 234) กล่าวว่า การวางแผนคือกระบวนการกำหนดว่าองค์การสามารถได้รับในสิ่งที่ต้องการได้อย่างไรและอะไรเป็นสิ่งที่องค์การต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

Williams (2005, p. 106) กล่าวว่า การวางแผนเป็นการเลือกเป้าหมาย และพัฒนาวิธีการหรือกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับ Certo (2009, p. 126) ที่กล่าวว่าการวางแผนหมายถึงกระบวนการในการกำหนดว่าองค์การจะสามารถเป็นในสิ่งที่ต้องการได้อย่างไรและจะทำอะไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กล่าวโดยสรุป การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

1.2 กระบวนการของการวางแผน

กระบวนการวางแผนได้มีการจัดแบ่งออกเป็นหลายขั้นตอนซึ่งแตกต่างกันไปตามทัศนะและแนวคิดของแต่ละบุคคล เช่น

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2541, น. 251) ได้แบ่งกระบวนการวางแผนออกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติตามแผนการติดตามประเมินผล

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 45) กล่าวว่ากระบวนการวางแผนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน ขั้นประเมินผล และขั้นการปรับแผน

สมคิด บางโม (2553, น. 45) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนหมายถึงขั้นตอนในการวางแผนตั้งแต่ต้นจนจบว่าต้องทำอะไรบ้าง ก่อนหลังอย่างไร โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การเตรียมการก่อนการวางแผน
2. ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา
3. ขั้นการกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ
4. ขั้นการปฏิบัติตามแผน
5. ขั้นการประเมินผล

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, น. 170-178) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และในกระบวนการโดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
2. การวิเคราะห์สถานการณ์
3. การพิจารณาและการกำหนดสมมติฐาน
4. การกำหนดทางเลือก
5. การประเมินทางเลือก
6. การเลือกทางเลือก
7. การลงมือปฏิบัติและสร้างแผนสนับสนุน
8. การจัดทำแผนแบบตัวเลขโดยใช้งบประมาณ

วิโรจน์ สารัตนะ (2546, น. 57-66) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการของการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ เริ่มจาก

1. ภารกิจ (Mission) เป็นข้อความประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การซึ่งกำหนดไว้อย่างง่ายต่อการแปลความและเข้าใจจากสมาชิกทุกฝ่ายขององค์การ

2. จุดหมาย (Goals) เป็นเป้าหมายแห่งอนาคตหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล

3. แผน (Plans) หมายถึงวิถีทาง (Means) ที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2546, น. 47) กล่าวว่า ขั้นตอนการวางแผนประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การค้นหาทางเลือก
3. การวิเคราะห์ทางเลือกแต่ละทางเลือก
4. การเลือกทางเลือก
5. พัฒนากลยุทธ์ของทางเลือก
6. การนำแผนไปปฏิบัติ

อนิวัช แก้วจันท (2552, น. 92) กล่าวว่า กระบวนการวางแผน ประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
2. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร
3. กำหนดทางเลือก
4. การพิจารณาเพื่อพิจารณาทางเลือก
5. การประเมิน
6. การเปลี่ยนแปลงแผน

Dessler (2004, pp. 81-82) กล่าวว่ากระบวนการวางแผนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

กล่าวคือ

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ พิจารณาทางเลือก
3. ตัดสินใจเลือกวิธีทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4. กำหนดการประเมินผล
5. กำหนดแผน

Certo (2009, p. 90) กำหนดขั้นตอนของกระบวนการวางแผนไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Starting Organizational Objectives)
2. กำหนดทางเลือกที่นำไปให้ถึงเป้าหมาย (Listing Alternative Ways of Reaching

Objectives)

3. พัฒนาหลักฐานต่างๆซึ่งใช้ทางเลือกเป็นแนวทาง (Developing premises Upon Which Each Alternative is Based)

4. เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย (Choosing Best Alternative for Reaching Objectives)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ	เมตต์ เมตต์การุณจิต	วิภาดา คูปตานนท์	สมคิด บางโม	วิโรจน์ สารัตนะ	สุรัสวดี ราชกุลชัย	เนตรพัฒนา ยาวีราข	อนิวัช แก้วจำนง	Dessler	Certo	รวม
กระบวนการ										
การจัดทำแผน					✓	✓	✓	✓	✓	5
การกำหนดภารกิจ				✓						1
การกำหนดจุดมุ่งหมาย				✓						1
การกำหนดแผน				✓				✓		2
การพัฒนากลยุทธ์ทางเลือก						✓				1
การวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อม							✓	✓		2
การเปลี่ยนแปลงแผน							✓			1

จากตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์การวางแผน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 20 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการวางแผนข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน ได้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
2. การจัดทำแผน
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผล

2. การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผนเมื่อองค์การจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขององค์การและแผนกลยุทธ์แล้วผู้บริหารต้องออกแบบโครงสร้างองค์การ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย

2.1 ความหมายของการจัดองค์การ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดองค์การ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, น. 216) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบเพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์การสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสานกันทำเป็นทีม

สมคิด บางโม (2553, น. 107) การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การพร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรย่อยไว้ด้วยทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิเชียร วิทยอุดม (2551, น. 8) หมายถึง ภาระหน้าที่ จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานขององค์การเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 184) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นการแบ่งงานและการจัดทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

พิชาย รัตนดิถ ฦ ภูเก็ต (2548, น. 2) กล่าวว่า องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมที่อยู่ภายใต้และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยมีเป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง และผลประโยชน์ร่วมกัน ในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์นั้นจึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างเพื่อรวบรวมกลุ่มงาน กิจกรรม และกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก รวมทั้งมีการสร้างระบบการประสานงานและยุทธศาสตร์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเคลื่อนไหวได้อย่างราบรื่น

ภาพร ชันทหัตถ์ (2549, น. 78) ได้สรุปว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การประกอบการตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, น. 127) การจัดการองค์การ หมายถึง การออกแบบงานการจัดแผนงาน การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่และการประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆในองค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนิวัช แก้วจำนง (2552, น. 118) สรุปว่า การจัดองค์การ หมายถึง เป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ของคนและงานเพื่อดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยออกแบบในรูปแบบแผนภูมิองค์การแสดงตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจน

Robbins and Coulter (2003, p.101) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์การคือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานการกำหนดกลุ่มงานการกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุมการจัดงานจัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (2004, p. 139) ที่ให้ความหมายของการจัดองค์การคือ การจัดองค์การคือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน

Certo (2009, p. 141) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์การว่า เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรภายในระบบการจัดการอย่างเป็นลำดับโดยเน้นการบรรลุเป้าหมายของระบบการจัดการช่วยให้ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Certo and Certo (2006, p. 228) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือกระบวนการของการจัดระเบียบแบบแผนสำหรับการใช้ทรัพยากร โดยเน้นผลสำเร็จให้เกิดขึ้นในระบบการบริหารจัดการ

Carpenter (2010, p. 27) การจัดองค์การเป็นการจัดเป็นฟังก์ชันของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มั่นใจความสำเร็จของวัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์กรที่เป็นอยู่ในกรอบซึ่งความพยายามที่มีการประสานงาน โครงสร้างเป็นตัวแทนโดยปกติแผนภูมิขององค์กรซึ่งให้การแสดงกราฟิกของห่วงโซ่ของคำสั่งภายในองค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร โดยทั่วไปจะเรียกว่าเป็นการตัดสินใจการออกแบบองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นจึงพอจะสรุปได้ว่าการจัดองค์การ (organizing) คือการตัดสินใจเลือกวิธีการในการจัดแบ่งกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบเพื่อให้การประสานงานระหว่างกลุ่มกิจกรรมและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 กระบวนการจัดองค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2553, น. 100) กล่าวว่ากระบวนการจัดองค์การประกอบด้วย

1. แผนการและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. กำหนดภารกิจหลักที่ต้องกระทำ
3. แบ่งหน้าที่งานใหญ่ออกเป็นงานย่อยๆ
4. การจัดสรรทรัพยากรไปสู่งานย่อยๆ
5. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมคิด บางโม (2553, น. 108) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆขององค์การประกอบด้วย

1. การกำหนดหน้าที่การงาน
2. การแบ่งงาน
3. สายการบังคับบัญชา
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา

พัชสิริ ชมพุดำ (2552, น. 120) กล่าวถึงกระบวนการการจัดองค์การว่า ประกอบด้วย

1. การประสานแรงพยายามกัน
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน
3. การแบ่งงานกันทำ
4. ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 74) กล่าวถึงกระบวนการจัดองค์การว่าประกอบด้วย

1. สายการบังคับบัญชา
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่
3. การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ
4. ขนาดของการควบคุม
5. กลุ่มงานหลักและกลุ่มงานช่วย
6. หมดเชื่อมโยง

ภารดี อนันตนาวิ (2551, น. 42) กล่าวถึงกระบวนการจัดองค์การว่าส่วนประกอบขององค์การประกอบด้วย 6 ระบบดังนี้

1. ระบบวัตถุประสงค์และค่านิยม
2. ระบบบริหาร
3. ระบบโครงสร้างและระบบงานในองค์การ
4. ระบบเทคโนโลยีองค์การ
5. ระบบสังคมและพฤติกรรมขององค์การ
6. สภาพแวดล้อมขององค์การ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2548, น.3) กล่าวว่ากระบวนการจัดการองค์การมีส่วนสำคัญ

3 ประการคือ

1. มีเป้าหมายประสงคร่วม

2. การประสานงานหรือการสื่อสาร

3. พลังความมุ่งมั่นร่วม

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2549, น. 83) กล่าวว่ากระบวนการจัดองค์การ ประกอบด้วย

1. การรวมกลุ่มงาน
2. การแบ่งความรับผิดชอบ
3. สายการบังคับบัญชา
4. กำหนดกระบวนการสื่อสาร
5. การแบ่งอำนาจหน้าที่

Certo (2009, p. 143) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

ประกอบด้วย

1. ทำความเข้าใจในแผนและวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. กำหนดงานหลักต่าง ๆ
3. แบ่งงานหลักให้เป็นงานย่อยลงไป
4. จัดสรรทรัพยากรและการสั่งการในแต่ละงานย่อย
5. ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2000, pp. G-8) กล่าวถึงกระบวนการจัดองค์การเป็น การแบ่งงานและการจัดทรัพยากร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ หรือเป็นหน้าที่ในการรวบรวมและ ประสานทรัพยากรมนุษย์ การเงิน สภาพทางกายภาพ ข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการจัดองค์การที่กล่าวมาสรุปได้ ว่ากระบวนการจัดองค์การนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.3 ดังนี้

จากตารางที่ 2.3 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการจัดองค์การซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 18 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการจัดองค์การข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ การจัดองค์การ ได้ดังนี้

1. แผนการและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. แบ่งหน้าที่งานออกเป็นส่วนย่อยๆ
3. การกำหนดหน้าที่การทำงาน
4. สายงานการบังคับบัญชา
5. เอกภาพในการบังคับบัญชา
6. การประสานงานหรือการสื่อสาร

3. การนำ (Leading)

ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจ และบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.1 ความหมายของการนำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนำ ดังนี้

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2555, น. 25) กล่าวว่า การนำ หมายถึง การจูงใจ การกำกับและอื่นๆเพื่อมีอิทธิพลต่อบุคคลในให้ทำงานหนัก เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พัชสิริ ชมพุกำ (2552, น. 6) กล่าวว่า การนำ หมายถึง การกระตุ้นการทำงานของสมาชิกในองค์การเพื่อทำงานได้อย่างเต็มความสามารถเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การ โดยการนำนั้นรวมถึงการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยแนะนำแนวทางและสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, น. 21) กล่าวว่า การนำเป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2553, น. 3) กล่าวว่า การนำนั้น เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำและการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ วัตถุประสงค์ของการนำคือการเพิ่มผลผลิตขององค์การโดยผ่านแนวคิดทางการให้ความสำคัญกับคน มากกว่าให้ความสำคัญกับงาน

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 8) กล่าวว่า การนำเป็นกระบวนการชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทกำลังทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, น. 155) หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับแรงจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์กรที่ทำงานของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนิวัช แก้วจันท (2552, น. 187) การนำ หมายถึง การชี้แนะ แนะนำหรือบอกกล่าวเพื่อให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 219) กล่าวว่า การนำ หมายถึง การที่ทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับเป้าหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บรรยงก์ โตจินดา (2542, น. 173) กล่าวไว้ว่าการนำ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Daft (2003, p. 9) การนำ หมายถึง ฟังก์ชันการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้พนักงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Carpenter (2004, p. 9) การนำ หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแหล่งที่มาทางสังคมและทางการของอิทธิพลที่คุณใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจการกระทำโดยคนอื่น ๆ ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้ได้บังคับบัญชาของพวกเขาจะกระตือรือร้นเกี่ยวกับความพยายามที่จะพยายามบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Bartol and Martin (1994, p. 7) กล่าวไว้ว่าการนำ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่มีต่อผู้อื่นเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนอกจากนี้การนำยังรวมไปถึงการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นการกำหนดทิศทางและจูงใจสมาชิกขององค์กรให้ใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป การนำ (Leading) เป็นการที่ผู้นำใช้การชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 กระบวนการของการนำ

ได้มีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงกระบวนการของการนำ ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 219) กล่าวว่า การนำเป็นกระบวนการ ที่ทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับใช้อิทธิพล ต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานผู้อื่น การหาช่องทางในการติดต่อสื่อสาร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, น. 3) กล่าวว่า การนำเกี่ยวข้องกับ การจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการวัตถุประสงค์ของการนำคือการเพิ่มผลผลิตขององค์การ โดยผ่านแนวคิดทางด้านการให้ความสำคัญกับคนมากกว่าการให้ความสำคัญกับงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, น. 21) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมอบหมายงาน
3. การแนะนำและคำปรึกษา
4. การให้รางวัล
5. การยกย่องสรรเสริญ
6. การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การทบทวนและปรับวิธีการทำงาน
8. การติดต่อของภาวะผู้นำ

William (2007, p. 8) กล่าวว่าองค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมอบหมายงาน
3. การแนะนำและคำปรึกษา
4. การให้รางวัล
5. การยกย่องสรรเสริญ
6. การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การทบทวนและปรับวิธีการทำงาน
8. การติดต่อของภาวะผู้นำ

Thomas (2003, p. 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การตัดสินใจ
2. การจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การพัฒนานุเคราะห์

Carpenter (2004, p. 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. การตัดสินใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การทำงานเป็นทีม
5. แรงจูงใจ

Bartol and Martin (1994, p. 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น
2. การกำหนดทิศทาง
3. การจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการของการนำ ที่กล่าวมาสรุปได้
ว่ากระบวนการของการนำนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 วิเคราะห์องค์ประกอบการนำ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	ผู้สร้าง	ประเสริฐศรี	เนตรพัฒนา ยาวราช	ศิริวรรณ เสรีรัตน์	William	Thomas	Carpenter	Thomas & Pandey	Bartol and Martin	รวม
เป้าหมายองค์กร	✓	✓									2
การจูงใจ	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	6
การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
การมอบหมายงาน			✓	✓	✓	✓					3
การแนะนำและให้คำปรึกษา			✓	✓	✓	✓					3
การให้รางวัล			✓	✓	✓	✓					3
การยกย่องสรรเสริญ			✓	✓	✓	✓					3
การปรับสภาวะแวดล้อมการทำงาน			✓	✓	✓						2
การทบทวนและปรับวิธีการทำงาน			✓	✓	✓						2
ภาวะผู้นำ			✓								1

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	รังสรรค์ ประเสริฐศรี	เนตร์พัฒนา ยาวีราช	ศิริวรรณ เสรีรัตน์	William	Thomas	Carpenter	Thomas & Pandey	Bartol and Martin	รวม
อิทธิพล		✓		✓			✓			3
การพัฒนาศักยภาพ			✓			✓		✓	✓	4
การตัดสินใจ				✓		✓	✓	✓	✓	5
การทำงานเป็นทีม							✓			1
การกำหนดทิศทาง									✓	1

จากตารางที่ 2.4 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการของการนำซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 15 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการของการนำ ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของการนำ ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การตัดสินใจ
4. การพัฒนาศักยภาพ
4. การควบคุม (Controlling)

4.1 ความหมายของการควบคุม

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 372) กล่าวว่า การควบคุม คือการติดตามการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่หากมีปัญหาจะได้หาทางแก้ไขได้และทันเวลาที่

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, น. 3) การควบคุมเป็นหน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดการทำงานในองค์กรในองค์การ

สมคิด บางโม (2553, น. 190) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 254) กล่าวว่า การควบคุมเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งขององค์การการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, น. 253) การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการตรวจสอบตราเพื่อตรวจตราแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้หรือไม่ อย่างไรและหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์การที่ตั้งไว้

พัชสิริ ชมพุกำ (2552, น. 6) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การติดตามตรวจสอบผลการทำงานและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น หากปราศจากขั้นตอนนี้แล้วองค์การจะไม่สามารถรู้ได้เลยว่าการดำเนินการนั้นเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2555, น. 25) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบผลงานทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายและทำการแก้ไขเมื่อจำเป็น

Bateman and Snell (2009, p. 627) การควบคุม หมายถึง กระบวนการกำกับกิจกรรมของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นกระบวนการที่ผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพทำให้แน่ใจว่ากิจกรรมจะดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

Dessler (2004, p. 366) การควบคุม เป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่า แผนงานที่วางไว้แล้วมีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติและถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Gomes, Balkin and Cardy (2004, p. 666) กล่าวว่า การควบคุมเป็นกระบวนการเปรียบเทียบการปฏิบัติกับมาตรฐานเพื่อให้กิจกรรมที่ต้องการทำมีความถูกต้อง

Robbins and Coulter (2003, p. 229) ให้ความหมายของการควบคุมที่มีรายละเอียดแตกต่างออกไป ซึ่งหมายถึงกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของกิจกรรมเพื่อให้ได้ข้อสรุปของแต่ละหน่วยงานหากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตลอดจนหาทางแก้ไขความเบี่ยงเบน ก่อนที่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้นซ้ำนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Carpenter (2004, p. 231) การควบคุมเป็นการสร้างความมั่นใจประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

Certo (2009, p. 3) กล่าวว่า การควบคุมเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่รวบรวม ข้อมูลเพื่อ ประเมินผลการทำงานที่ผ่านมาและเปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐาน และตัดสินใจว่า องค์กรควรปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่

กล่าวโดยสรุปการควบคุมเป็นการดำเนินการของผู้บริหารในการตรวจสอบการ ดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ องค์กรต้องหาทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 กระบวนการของการควบคุม

กระบวนการควบคุม เป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการเปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ และหาหนทางที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดจากมาตรฐานที่วางไว้ให้บรรลุ เป้าหมาย หรือ หมายถึง การดูแลการปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้ได้มีนัก วิชาได้กล่าวถึงกระบวนการการควบคุมไว้ดังนี้

ชนงกรณ์ กุลทลบุตร (2549, น. 190) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. การกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จ
3. การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
4. ทำการประเมิน
5. ทำการเปรียบเทียบผลการประเมิน
6. สรุปและนำผลการประเมินไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา

สมคิด บางโม (2553, น. 195) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. กำหนดมาตรฐานของงาน
3. การวัดผลการปฏิบัติงาน
4. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน
5. การดำเนินการแก้ไข

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 375) กระบวนการควบคุมมี 4 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การกำหนดมาตรฐาน
2. การวัดผลการทำงาน
3. การเปรียบเทียบการทำงานกับมาตรฐาน
4. การปฏิบัติการแก้ไข

พัชสิริ ชมพุดำ (2552, น. 220) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม จะมีขั้นตอนพื้นฐานประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. กำหนดมาตรฐาน
2. วัดผลการดำเนินการ
3. เปรียบเทียบผลจากการดำเนินงานกับมาตรฐาน
4. แก้ไขปัญหาและเสริมสร้างความสำเร็จ

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2555, น. 630) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. การกำหนดมาตรฐานผลงาน
2. การวัดผลงาน
3. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานและการค้นพบที่กำหนดไว้
4. การดำเนินการแก้ไขปัญหาและเสริมแรงความสำเร็จ

Davis, Aquilano and Chase (2003, p. 217) กล่าวว่า กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย

1. P (Plan) การวางแผน
2. D (Do) การปฏิบัติ
3. C (Check) การตรวจสอบ
4. A (Action) การปรับปรุง

Bateman and Snell (2009, p. 630) กล่าวว่า การควบคุมมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. กำหนดมาตรฐานผลงาน
2. การวัดผลงาน
3. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานและการค้นพบที่กำหนดไว้
4. การดำเนินการแก้ไขปัญหาและเสริมแรงความสำเร็จ

Carpenter (2010, p. 231) กระบวนการควบคุมประกอบด้วยของสามขั้นตอนซึ่งรวมถึง

1. การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐาน

3. การดำเนินการแก้ไขเมื่อมีความจำเป็น มาตรฐานการปฏิบัติงานมักจะถูกระบุไว้ในเงื่อนไขการให้บริการทางการเงินเช่นรายได้ค่าใช้จ่ายหรือกำไร แต่ก็อาจจะเป็นที่ระบุไว้ในเงื่อนไขการให้บริการอื่น ๆ

Robbins and Coulter (2003, p. 251) กล่าวว่า กระบวนการในการควบคุม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง
2. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

Certo (2006, p. 481) กล่าวว่า กระบวนการในการควบคุมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

1. การวัดผลการปฏิบัติงาน
2. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
3. การดำเนินการแก้ไข

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการควบคุม ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการควบคุม นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.5 ดังนี้

ตารางที่ 2.5 วิเคราะห์กระบวนการควบคุม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	ชนงกรณ์ กุศลคุณุตร	สมคิด บางโม	ศิริวรรณ เสิร์รัตน์ และคณะ	พัชรี ชมพุดำ	สาโรจน์ โอพิทักษ์วิน	Davis, Chaseand Aquilano	Bateman and Snell	Carpenter	Robbins and Coulter	Certo	Jackson and Slocum	รวม
การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน	✓	✓											2
การกำหนดมาตรฐานของความสำเเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	8
กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	✓	✓						✓	✓	✓			5
ทำการประเมิน	✓	✓								✓			3
เปรียบเทียบผลการประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	10
สรุปและนำผลประเมินไปใช้แก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	10
การวัดผลการทำงาน			✓	✓	✓			✓			✓	✓	6
การวางแผน							✓						1
การปฏิบัติ							✓						1
การตรวจสอบ							✓						1
การปรับปรุง							✓						1

จากตารางที่ 2.5 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการควบคุมซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 11 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์ กระบวนการควบคุม ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการควบคุม ได้ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จ
2. วัดผลการทำงานงาน
3. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
4. การเปรียบเทียบผลการประเมิน
5. สรุปและนำผลประเมินไปใช้แก้ปัญหา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2.2.1 การมีส่วนร่วม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย หมวด 5 แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ หมวด 6 รัฐสภา หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นและหมวด 15 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญและกฎหมายเพิ่มเติม ประกอบด้วย 1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม หลักการนี้ได้ปรากฏในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติไว้ในวรรคสามว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ 2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (3) ได้กำหนดให้ในการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการนั้นก่อนเริ่มดำเนินการส่วนราชการนั้นจะต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น และ (4) ให้ถือเป็นหน้าที่ของข้าราชการ ที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม 3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555) ได้ให้คุณค่าความสำคัญและยึดมั่นในปรัชญา หลักการ และแนวทางของการให้ประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

โดยกำหนดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วม การปฏิรูปทางการเมืองและกระแสดemanding ของประชาชนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวโดยเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative Democracy) ที่ยอมรับและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อให้มีกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะและการตัดสินใจที่รอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม และได้รับการยอมรับจากประชาชนอันนำไปสู่ประสิทธิภาพของระบบราชการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 ใน มาตรา 9 ได้ตราไว้ว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมี เอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

จากกฎหมายดังกล่าว การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อ การจัดการศึกษา ของประเทศเป็นอย่างยิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธและละเลยได้ ดังนั้นการค้นคว้าวิจัยให้ เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็น และจากแนวความคิด ทฤษฎี ข้อค้นพบของนักการศึกษา นักวิชาการ ที่ เป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้ระบบการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ ไม่สามารถแยกออกจากโครงสร้างทางสังคมได้ การศึกษามีความเชื่อมสัมพันธ์กับสังคม ทั้งใน ประเด็นการสร้างคนที่มีสติปัญญา รู้จักคิดใช้วิจารณญาณ สร้างความเป็นพลเมืองดี เป็นความจริงที่ ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการศึกษเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม แต่ละระบบสังคมประกอบไปด้วย โครงสร้างอำนาจค่านิยมเป็นตัวกำหนดโครงสร้าง แนวทางและแบบแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนการจัดการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา ได้รับผลกระทบมา จากเทคโนโลยีและสารสนเทศของโลกไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลมาจากการเผยแพร่แนวคิด วิทยาศาสตร์ เมื่อสี่ร้อยปีที่ผ่านมา ทำให้ความคิดเป็นไปในทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม

วัฒนธรรมและการศึกษาของไทย จนทำให้เกิดการมองข้ามวัฒนธรรมพื้นบ้าน และศักยภาพในการสร้างสรรค์ของตนเองซึ่งบัดนี้ถึงเวลาที่จะต้องตรวจสอบเพื่อแสวงหาทางเลือกอย่างจริงจัง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สร้างสรรค์ต่อสิ่งมีชีวิตในยุคต่อไป (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, น. 33)

2.2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 228) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่ายเพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และประการที่สำคัญ ผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุด

ชญญา อภิบาลกุล (2545, น. 41) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การดำเนินการกิจกรรมกันมีความเกี่ยวข้องจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การเพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงาน/องค์การ

อนันต์ หะสุวรรณ (2545, น. 49) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าร่วมในการทำงานการตัดสินใจช่วยเหลือสนับสนุนเสนอแนะหรือวิธีการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ภูวดล หมั่นสีพรม (2546, น. 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

จิณฉัตร ปะโคทั้ง (2550, น. 140) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่าการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การดำเนินการร่วมกันมีความเกี่ยวข้องกันจนเกิดความผูกพันต่อสมาชิกและองค์การเพื่อให้เกิดผลทั้งตนเองและหน่วยงานหรือองค์การ

สมชัย ปานผาสุข (2546, น.13) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการเพื่อแก้ไขปรับปรุงวางแผนและประเมินผลงานนั้น ๆ

มะลิกามาศ เอี่ยมแก้ว (2550, น. 11) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การดำเนินการกิจกรรมกันทั้งทางตรงทางอ้อมของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจ

มหรณพ ยะอนันต์ (2548, น. 31) การมีส่วนร่วมหมายถึงการเกี่ยวข้องด้านจิตใจและอารมณ์เปิดโอกาสให้ประชาชนได้คิดริเริ่มตัดสินใจปฏิบัติรับผิดชอบแก้ปัญหาการรับรู้ข้อมูล

ข่าวสารการพัฒนาความสามารถควบคุมทรัพยากรการร่วมกิจกรรมตามหลักประชาธิปไตย ตลอดจนการให้อำนาจการเข้าไปมีหน้าที่รับผิดชอบ

ทัศนาศาสตร์ (2549, น. 82) กล่าวว่าไว้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูลแสดงความคิดเห็นแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งผลประโยชน์และผลกระทบทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและรับรู้เรียนรู้ร่วมกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

บำรุง แสงณรงค์ (2550, น. 56) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้มีโอกาสรวมตัวกัน โดยการรับผิดชอบกิจกรรมโครงการผูกพันทางจิตใจอารมณ์ในสถานการณ์เพื่อรับผิดชอบในทุกขั้นตอนกล่าวคือตั้งแต่การร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมวางแผนร่วมดำเนินการปฏิบัติร่วมประเมินผลและร่วมรับผิดชอบด้วยความสมัครใจเสียสละเกี่ยวข้องผูกพันตามข้อตกลงร่วมกัน

จิรา เพชรสงคราม (2554, น. 17) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, น. 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมตัดสินใจหรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้ามาร่วมมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาค มิใช่เพียงส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

พงษ์รัช วิวัธ (2546, น. 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกิจกรรมหรือหน่วยงาน

อมรพรรณ ประจันตฉัตร (2550, น. 23) สรุปการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผล รวมทั้งรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมหรือในกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553, น. 25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ หรือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือการร่วมกิจกรรมใด ๆ ในทุกระดับอันอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการ

บริหารด้วยความสมัครใจ ความกระตือรือร้น ตั้งใจ จริ่งใจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลักดันให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

รวิวรรณ เตชะสุวรรณวงศ์ (2549, น. 7) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมคือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจการต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้นโดยเป็นไปอย่างมีอิสรภาพและเสมอภาคมิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมด้วยนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

เจตน์ มงคล (2547, น. 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาในลักษณะของการมาร่วมจัดตั้งแต่การเข้าร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมรับผลประโยชน์และร่วมติดตามประเมินผล

วัลยา โพนสุวรรณ (2549, น. 25) ให้ความเห็นว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจการร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเองการที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับปรัชญาการพัฒนาชุมชนที่ว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชนขณะเดียวกันต้องยอมรับความจริงที่ว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและได้รับการชี้แนะที่ถูกต้อง

ณัฐภาส การรินทร์ (2553, น. 10) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นวางแผนการตัดสินใจดำเนินการติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วมอาจเป็นการเข้าร่วมโดยตรงหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมโดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในฐานะผู้กระทำ (Actor) หรืออยู่ในฐานะผู้ได้รับประโยชน์

Mohammad (2010, p. 15) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่คนในท้องถิ่นมีโอกาสในการเข้าร่วมการ พัฒนาโครงการในกิจกรรมเฉพาะหรือในส่วนของคนในท้องถิ่นซึ่งมี ผลต่อการตัดสินใจใน การวางแผนและการดำเนินการขั้นตอนของโครงการพัฒนาที่ได้รับการพิจารณาเป็นการมีส่วนร่วมในการศึกษานี้ กิจกรรมใด ๆ ที่อื่น ๆ

Sharma (2003, p. 13) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นแนวคิดรวมกัน แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจจะเป็นที่ประจักษ์ในการตัดสินใจกระบวนการขององค์กรในหลากหลายวิธีประกอบด้วย สามองค์ประกอบกลางกับแนวคิดของการมีส่วนร่วมคือ 1. อิทธิพล

2. ปฏิสัมพันธ์ 3. ใช้ข้อมูลร่วมกัน และสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการพิจารณาไปพร้อมกันทั้งสามองค์ประกอบไปด้วยกัน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอสรุปการมีส่วนร่วมหมายถึงการทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร เกิดความรู้สึกร่วมกัน เป็นการสร้างความเชื่อถือในคุณภาพขององค์กร และความมั่นใจให้กับประชาชนหรือบุคคล ผู้มีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของชุมชนและสถานศึกษา

2.2.1.2 กระบวนการการมีส่วนร่วม

ได้มีผู้รวบรวมและกล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมได้ดังรายละเอียดดังนี้

ถวิลวดี บุรีกุล และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2546, น. 224-225) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิดริเริ่ม ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมตรวจสอบ โดยใช้พลังความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตนเองร่วมกับความรู้และวิทยาการที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์พร้อมไปกับการเป็นผู้รับแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมกันรับผิดชอบในผลกระทบที่ตามมาด้วย

ขงยุทธ พนาสนธิ์ (2546, น. 21) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนมีส่วนร่วมเข้าไปกำหนดการจัดการศึกษาโดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ การร่วมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา และการมีสิทธิร่วมรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

ปริดาารณ อินทวิมลศรี (2548, น. 43) ได้สรุปว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน มี 3 ขั้นตอนได้แก่

1. ร่วมคิด ตัดสินใจ หมายถึง ร่วมมองเห็นปัญหา ร่วมคิดแก้ไข ร่วมคิดพัฒนา ร่วมออกความคิดเห็น ร่วมกำหนดจุดประสงค์กำหนดเป้าหมาย วางแผนพัฒนา หาแนวทางเพื่อดำเนินการต่อไป

2. ร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ร่วมกันปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการช่วยเหลือร่วมมือและประสานงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

3. ร่วมในการประเมินผล หมายถึง ร่วมคิดวิเคราะห์ถึงการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การปฏิบัติงานของผู้ที่มีส่วนร่วมมีมากน้อยเพียงใด และผลการปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือมีอุปสรรคหรือไม่ เกิดประโยชน์แก่นักเรียนผู้ปกครอง ชุมชน อย่างไร เพื่อพัฒนาและแก้ไขในครั้งต่อไป

สุเทพ เชาวลิต (2548, น. 155) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. ร่วมคิด
2. ร่วมวางแผน
3. ร่วมทำ
4. ร่วมรับผิดชอบ
5. ร่วมรับประโยชน์
6. ร่วมติดตามผล

วาสนา ขัตติวงษ์ (2548, น. 23) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน : กรณีศึกษาตำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การร่วมวางแผน
2. การร่วมตัดสินใจ
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผล

จิณฉัตร ปะโคทัง (2550, น. 113) ได้ศึกษาและพบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีกระบวนการมีส่วนร่วม 5 ประการ คือ

1. การระดมความคิด
2. การร่วมวางแผน
3. การร่วมลงมือทำ
4. การร่วมติดตามประเมินผล
5. การรับผลประโยชน์ร่วมกัน

มุกิตา แพทย์ประทุม (2549) ได้สรุปการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชนของการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการระดมความคิด
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการลงทุน
4. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลและตรวจสอบ

5. การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งผลประโยชน์ทางตรงและผลประโยชน์ทางอ้อม

พจนีย์ มั่งคั่ง(2549, น. 39) สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วัชรยุทธ บุญมา (2551, น. 25) ได้กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วมเป็น 6 ขั้นตอน

คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นการเตรียมการ และการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นที่ 2 ขั้นการระดมความคิดเป็นขั้นของการคิดวิเคราะห์ สรุปประเด็นปัญหา เพื่อการแก้ไข

ขั้นที่ 3 ขั้นการวางแผน เป็นขั้นของการต่อรองและการตัดสินใจว่าจะหา รูปแบบและแนวทางใดในการแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 4 ขั้นการดำเนินการ เป็นขั้นของการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงาน ที่ได้วางไว้

ขั้นที่ 5 ขั้น การประเมินผล เป็นขั้นของการวิเคราะห์ผล ประเมินผลจากการ ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงาน

ขั้นที่ 6 ขั้นการร่วมกับผลประโยชน์เป็นขั้นของการร่วมรับผิดชอบทั้ง ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และการไม่บรรลุผลจากการทำกิจกรรมตามแผนแล้ววิเคราะห์ผลกระทบ จากสิ่งแวดล้อม

รัตติกกร พรณสุวรรณ (2552) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วมมี 6 ด้าน คือ

1. การกำหนดความสำคัญของปัญหา
2. การวางแผน
3. การตัดสินใจ
4. การดำเนินงาน
5. การได้รับประโยชน์
6. การติดตามประเมินผล

ปิยวรรณ กมลวิทย์ (2547, น. 16) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. ร่วมคิด
2. ร่วมตัดสินใจ
3. การร่วมวางแผน
4. ร่วมทำ
5. ร่วมติดตามประเมินผล

ณัฐนิชา ธรรมสุนทร (2552, น. 16) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ร่วมคิด
2. ร่วมตัดสินใจ
3. ร่วมดำเนินการ
4. ร่วมรับผลประโยชน์

อภินันท์ รพีพัฒน์ (2547, น. 49) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนา ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มในขั้นริเริ่มโครงการ : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกรค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชนและมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนโครงการพัฒนา : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานกำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์วัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือโดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการพัฒนา : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามา ส่วนในกรรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากโครงการหรือมีส่วนในการรับผลเสียที่อาจเกิดจากโครงการซึ่งผลประโยชน์หรือผลเสียนี้อาจเป็นด้านกายภาพหรือด้านจิตใจที่มีผลต่อสังคมหรือบุคคลก็ได้

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการพัฒนา : เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่พวกเขาดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่การประเมินนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย (Formative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะ ๆ หรือการประเมินผลรวม (Summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวมยอดของโครงการทั้งหมด

วีรชาติ เมืองใจ (2552, น. 20) ได้กล่าวถึงกระบวนการที่กลุ่มประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหมายถึงการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมในชุมชนด้วยตนเอง
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของชุมชนหมายถึงการช่วยเหลือแรงงานหรือสละทรัพยากรส่วนตัวเพื่อใช้ในกิจกรรมส่วนรวม
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาหมายถึงกิจกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของชุมชนหมายถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในการสรุปผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจกรรมของชุมชน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 195-197) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมนั้นอาศัยหลักการที่ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์ทำขึ้นเป็นกระบวนการซึ่งมีขั้นตอนมากมายและการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละขั้นตอนนั้นมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามลักษณะของกิจกรรมแต่ละขั้นตอนนั้นการจำแนกการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของโคเฮน (Cohen) และอัปฮอฟฟ์ (Upnoff) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ทั้งการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นช่วงดำเนินการวางแผนและช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ซึ่งเป็นองค์ประกอบต่างของการดำเนินการบริหารงานและประสานงาน

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทั้งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่สำคัญในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะผลประโยชน์ในทางบวกและผลกระทบในทางลบและการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือความเห็น (views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 34) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้านประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมวางแผนและการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล

กุลชญา แวนแก้ว (2550, น. 422) กล่าวว่าโดยแนวทางพื้นฐาน 3 ประการของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคือ

1. ร่วมตัดสินใจในการพัฒนา
2. ร่วมสนับสนุนความพยายามในการบริหารการพัฒนา
3. ร่วมรับผลประโยชน์ของการพัฒนาเช่นการจัดเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบดูได้

อนุชา เอี่ยมแท้ (2547, น. 76-77) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ของอำเภอเวียงแก่นนั้นได้จำแนกลักษณะการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์เพื่อใช้ศึกษาออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของชาวบ้านในการร่วมสำรวจข้อมูลการประชุมเพื่อศึกษาปัญหาและค้นหาสาเหตุหรือวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนของชาวบ้านในการร่วมประชุมวางแผนและแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของชาวบ้านในการร่วมทำประโยชน์และกิจกรรมของชุมชนตามกำลังความสามารถของตนโดยการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์หรือแรงงานตลอดจนร่วมกันประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบประเมินผลของชาวบ้านในโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการร่วมดูแลรักษาผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

Mohammad (2010, p. 15) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการระบุการกำหนดทางเลือกในการวางแผนกิจกรรม ฯลฯ จัดสรรทรัพยากร

2. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการดำเนินกิจกรรมการจัดการและการดำเนินงานโปรแกรมของการให้บริการ

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมและผล

4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมอื่น ๆ หรือเป็น รายบุคคล

Greiving (2011, p. 14) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดผู้ร่วมงาน
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแผนงานที่เหมาะสม
4. มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด
5. มีส่วนร่วมในการประเมินผล

Creighton (2005, p. 9) กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. แจ้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ปรับ แก้ไขปัญหา
4. พัฒนาข้อตกลง

Pretre (2004, p. 9) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบาย
2. การร่วมปรึกษาหารือ
3. ร่วมปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. mediationsอำนวยความสะดวก
5. นำเสนอกรรมการพิจารณา
6. รวบรวมข้อเสนอแนะของกรรมการ
7. พิจารณาอนุมัติ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการควบคุม ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วม นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.6 ดังนี้

ตารางที่ 2.6 วิเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	นักวิจัย / นักวิชาการ												รวม
	ถวิลดี บุรีกุล และ	ยงยุทธ พนาสนธิ์	ปรีดาพรรณ อินทิมล	สุเทพ เชาวลิต	วาสนา ชัตติยวงษ์	จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มูทิตา แพทย์ประทุม	พจนีย์ มั่งคั่ง	วัชรยุทธ บุญมา	รัตติกกร ผรณสุวรรณ	ปิยวรรณ กมลวิทย์	ณัฐนิชา ธรรมสุนทร	
การร่วมคิดริเริ่ม	✓		✓			✓	✓		✓		✓	✓	7
การร่วมวางแผน				✓	✓	✓	✓			✓	✓		6
การร่วมกันดำเนินการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
การร่วมกันรับผลประโยชน์				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
การร่วมกันประเมินผล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
การร่วมสนับสนุนและส่งเสริม		✓		✓									2
การร่วมรับผิดชอบ				✓									1
ร่วมตัดสินใจ	✓	✓						✓		✓	✓	✓	7
ร่วมเตรียมการและศึกษาข้อมูล									✓				1
ร่วมรับรู้	✓												1
ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย			✓										1

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิจัย / นักวิชาการ												
	ฉวีรัตน์ บุรีกุล และ	ยงยุทธ พนาสนธิ์	ปรีดาพรรณ อินทิมล	สุเทพ เชาวลิต	วาสนา ชัดติยวงษ์	จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มูทิตา แพทย์ประทุม	พจนีย์ มั่งคั่ง	วัชรยุทธ บุญมา	รัตติกกร ผรณสุวรรณ	ปิยวรรณ กมลวิทย์	ณัฐนิยา ธรรมสุนทร	รวม
กำหนดความสำคัญของปัญหา										✓			1
การร่วมเตรียมการ					✓								1
การร่วมรับผลกระทบ							✓						1

จากตารางที่ 2.6 สรุปผลการวิเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 16 กระบวนการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์กระบวนการมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์กระบวนการที่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ซึ่งจะมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

ปิยวรรณ กมลวิทย์ (2547, น. 14) การมีส่วนร่วมในการวางแผนได้แก่ร่วมกันคว่ำ สร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาหรือแก้ปัญหาละลดปัญหาร่วมวางแผนนโยบายร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรมีส่วนร่วมในการออกความเห็นและเสนอข้อเสนอนะ

โกวิท พวงงาม (2545, น. 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน ว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมเพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็น ขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิดการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 36) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในวางแผน เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล สภาพปัญหาค้นหาปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตลอดจนรวมทั้งการศึกษาหาข้อมูล และวิเคราะห์ปัญหาเพื่อสนองความต้องการของชุมชนการสร้างรูปแบบวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาและลดปัญหาของสถานศึกษาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่จะเป็นประโยชน์เพื่อสนองต่อความต้องการขององค์การ การดำเนินการตัดสินใจปฏิบัติการ การวางรูปแบบนโยบาย การวางแผนและการปฏิบัติ การตัดสินใจ

ฉัฐนิชา ธรรมสุนทร (2552, น. 16) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า เป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง วิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยผ่านการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจและนำมาวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน

อคิน รพีพัฒน์ (2547, น. 49) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนเป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของ

โครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานกำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ เป็นต้น

Creighton (2005, p. 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนเป็นการมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและเทคนิคการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ค้นหาเทคนิคการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมที่สุดในการประยุกต์ใช้ในการแต่ละขั้นของกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับขั้นตอนการตัดสินใจรวมถึงการกำหนดผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้นๆ สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ประเด็นสำคัญคือการวางแผนอย่างระมัดระวังและปรึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างรอบคอบซึ่งการวางแผนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างรอบคอบก็จะสามารถลดระยะเวลาของการดำเนินการที่อาจเกิดข้อผิดพลาดได้และควรระลึกเสมอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นศิลปะที่ต้องวางแผนการดำเนินงานอย่างรัดกุมในทุกขั้นตอน

Lawrie (2006, p. 3) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นประกอบด้วย 7 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การสำรวจสภาพแวดล้อม
2. ตั้งค่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์
3. ระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการระบุและปริมาณ
4. ช่วงของการแก้ปัญหา
5. ทางออกที่ดีที่สุด
6. การดำเนินงาน ดำเนินการตามที่ได้เลือกการแก้ปัญหาและมักจะเริ่มต้นด้วยการพัฒนาของ

วางแผนการดำเนินงาน

7. การประเมินผล

Bateman and Snell (2009, pp. 20–23) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นประกอบด้วย 6 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
2. กำหนดเป้าหมายและแผนทางเลือกที่ควรพิจารณา
3. พิจารณาผลกระทบต่อเป้าหมายของทางเลือกและแผน
4. ลำดับความสำคัญความเหมาะสมและเป็นไปได้
5. การดำเนินการ
6. การติดตามตรวจสอบและการควบคุม

Garrod (2003, p. 33-35) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า ประกอบด้วยขั้นตอน 8 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. ตรวจสอบกลไกการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม
2. ดำเนินการเริ่มต้นการเจรจาและความพยายามในการศึกษา
3. สร้างและ / หรือเสริมสร้างกลไกสนับสนุน
4. การศึกษาการดำเนินเบื้องต้น
5. การตัดสินใจ
6. การพัฒนาชุมชนตามแผนปฏิบัติการและการดำเนินการ โครงการ
7. ขั้นตอนการดำเนินงาน
8. การตรวจสอบและการประเมินผล

Earle (2009, p. 56) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า ประกอบด้วยขั้นตอน 9 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. ตรวจสอบสภาพแวดล้อม
3. ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน
4. ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่แน่นอนที่อาจมีผลกระทบ
5. กำหนดวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงและวัดในพื้นที่ผลหลักที่นำไปสู่วัตถุประสงค์

ขององค์กร

6. การพัฒนากลยุทธ์สำหรับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์
7. การออกแบบในระยะยาวและระยะสั้นมีแผนเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบว่ามีการรักษาทันทีกับความสำเร็จของวัตถุประสงค์และถ้ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
9. พัฒนาแผนงานและกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการทำงานระยะยาวต่อไป

David (2010, p. 49) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนว่า ประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมาย
2. กำหนดวัตถุประสงค์หลัก
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดทางเลือก
4. กำหนดทางเลือก
5. การตรวจสอบและการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

6. การดำเนินการ

7. ติดตามและประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.7 ดังนี้

ตารางที่ 2.7 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการ	บิยวรรณ กมลวิทย์	โกวิทย์ พวงงาม	เอกชัย นวลยัง	ณัฐนิชา ธรรมสุนทร	สมนึก สิมพล	อดิน รพีพัฒน์	Creighton	Lawrie.	Bateman& Snell	Garrod	Earle	Shin	David	รวม
แนวคิด														
ร่วมกันคว่ำ ศึกษาค้นคว้า	✓		✓						✓	✓				3
ร่วมกำหนดนโยบาย	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9
ร่วมตัดสินใจ	✓	✓		✓							✓			4
ร่วมเสนอแนะ	✓									✓				2
ร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11
ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
ร่วมกำหนดทรัพยากร	✓			✓		✓	✓				✓			5
ร่วมวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุ			✓		✓		✓	✓		✓				5
ร่วมตรวจสอบและควบคุม									✓					1
สำรวจสภาพแวดล้อม								✓						1
ประเมินผล								✓		✓	✓	✓		4
พิจารณาผลกระทบ									✓					1

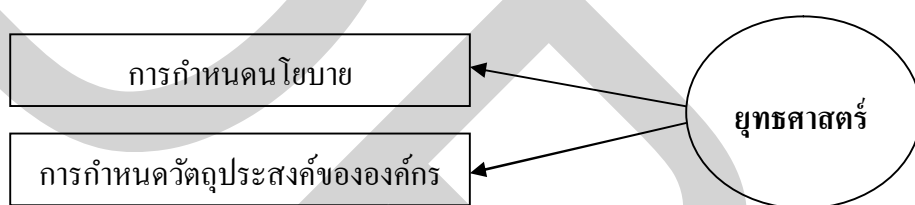
ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

แนวคิด	นักวิชาการ													
	ปิยวรรณ กมลวิทย์	โกวิทย์ พวงงาม	เอกชัย นวลยัง	ณัฐนิชา ธรรมสุนทร	สมนึก สิมพล	อดิน รพีพัฒน์	Creighton	Lawrie.	Bateman& Snell	Garrod	Earle	Shin	David	รวม
ลำดับความสำคัญ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้									✓		✓			2
พัฒนากลยุทธ์											✓			1
กำหนดเป้าหมาย													✓	1

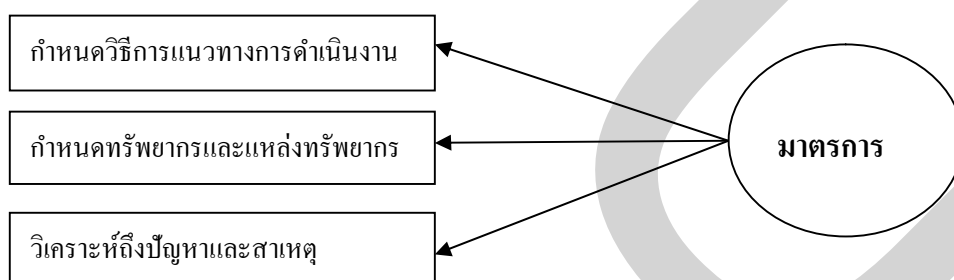
จากตารางที่ 2.7 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 15 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผนข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยและจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อย ยุทธศาสตร์
2. องค์ประกอบย่อย มาตรการ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดคุณภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์



ภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยมาตรการ

2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งพอจะรวบรวมองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการได้ดังนี้

อกิน รพีพัฒน์ (2547, น. 49) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ว่าการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์วัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือโดยการบริหารงาน

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 38) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ว่าการมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือในส่วนที่เป็นส่วนประกอบของโครงการนั้น ๆ ซึ่งจะได้มาจากการตั้งคำถามว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง จะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใดบ้าง เช่น การบริจาคเงิน วัสดุ สิ่งของ และการช่วยหาทรัพยากร การช่วยเหลือด้านแรงงาน การให้ความรู้ เป็นวิทยากร

วีรชาติ เมืองใจ (2552, น. 20) ได้กล่าวถึงที่กลุ่มประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของชุมชนหมายถึงการช่วยเหลือแรงงานหรือสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อใช้ในกิจกรรมส่วนรวม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 195-197) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการดำเนินการในองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบด้วย การดำเนินงานการบริหารงานและประสานงาน

อนุชา เอี่ยมแท้ (2547, น. 76-77) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในการร่วมทำประโยชน์และกิจกรรมตามกำลังความสามารถของตนโดยการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์หรือแรงงานตลอดจนร่วมกันประชาสัมพันธุ์

วัชรยุทธ บุญมา (2551, น. 25) การมีส่วนร่วม ในขั้นดำเนินการ เป็นขั้นของการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานที่ได้วางไว้

อุดม เหลืองสด (2545, น. 19) กล่าวว่าสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหมายถึงการทำประโยชน์ให้กับงานทั้งช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์วัสดุอุปกรณ์แรงงานหรือโดยการบริหารงานประสานงานและขอความช่วยเหลือ

เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2547, น. 22) ให้ความเห็นว่าแนวคิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใดเช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารและประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

Cohen and Uphoff (1980, pp. 213-218) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติสามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติแบ่งได้เป็น 3 ชนิดคือ

1. การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource Contribution) สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบได้แก่แรงงานเงินวัสดุอุปกรณ์และข้อมูลข่าวสารทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรหลักที่สำคัญซึ่งมีอยู่ในท้องถิ่นนำมาใช้เพื่อพัฒนาโครงการการส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดีการบริจาคเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และอื่น ๆ แสดงให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนของการมีส่วนร่วมสิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้คือการรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอะไรโดยวิธีการสมัครใจการได้รับคำตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับการสนับสนุนเรื่องทรัพยากรบ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกันและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Project Demonstration and Co-ordination) คนในท้องถิ่นสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงานโดยการเป็นลูกจ้างหรือสมาชิกทีมที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหาร โครงการเป็นสมาชิกอาสาซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการมีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหารหรือประสานงานวิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในท้องถิ่นแล้วยังช่วยให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วยอีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายในและได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่นตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

3. การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Enlistment) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องแต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามาและผลที่เกิดกับคนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมในโครงการ

Mohammad (2010, p. 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในการดำเนินกิจกรรมการจัดการและการดำเนินงานโปรแกรมของการให้บริการ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.8 ดังนี้

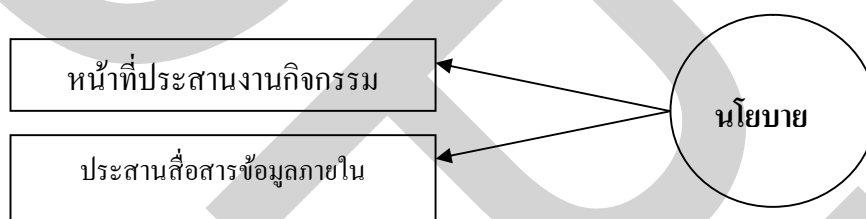
ตารางที่ 2.8 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

แนวคิด	นักวิชาการ	อดิษฐ์ รพีพัฒน์	เอกชัย นวลยัง	วีรชาติ เมื่องใจ	รุ่งชดาพร เวหะชาติ	อนุชา เอี่ยมแท้	วัชรยุทธ บุญมา	อุดม เหลืองสด	เมตต์เมตต์ การุณจิตต์	Cohen & Uphoff	Mohammad	รวม
ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารโครงการ	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
หน้าที่ประสานงานกิจกรรม		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		7
การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคปฏิบัติงาน		✓			✓		✓	✓	✓	✓		6
การสื่อสารข้อมูลภายใน	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓		7
คำแนะนำในการดำเนินงาน	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓		7
ช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์	✓						✓	✓	✓	✓		5
ดำเนินการจัดการ											✓	1
ดำเนินงานโปรแกรมการให้บริการ											✓	1

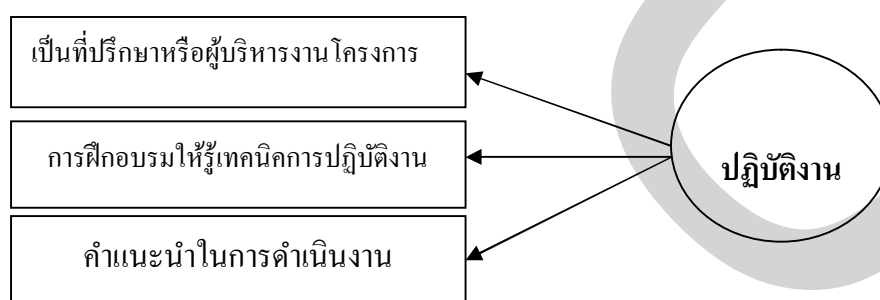
จากตารางที่ 2.8 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 8 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยและจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้การสรุปเป็นองค์ประกอบย่อย ได้จัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยได้ องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยนโยบาย
2. องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นโมเดลการวัดดังภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยนโยบาย



ภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2545, น. 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ว่าการมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงานแม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมี ฐานะยากจน แต่ก็มีความสามารถที่จะใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเองทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, น. 116) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น.195-197) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทั้งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่สำคัญในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะ ผลประโยชน์ในทางบวกและผลกระทบในทางลบและการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม

อกิน รพีพัฒน์ (2547, น. 39) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในขั้นรับผลที่เกิดจากโครงการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามา ในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการโครงการหรือมีส่วนร่วมในการรับผลเสียที่อาจเกิดจากโครงการซึ่งผลประโยชน์หรือผลเสียนี้อาจเป็นด้านกายภาพหรือด้านจิตใจที่มีผลต่อสังคมหรือบุคคลก็ได้

วีรชาติ เมืองใจ (2552, น. 20) ได้กล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาหมายถึงกิจกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากโครงการ

วัชรยุทธ บุญมา (2551, น. 25) ได้กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วม การร่วมกับผลประโยชน์เป็นขั้นของการร่วมรับผิดชอบทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และการไม่บรรลุลผลจากการทำกิจกรรมตามแผนแล้ววิเคราะห์ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 39) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ทางด้านวัตถุ ทางด้านสังคม และผลประโยชน์ทางด้านบุคคลในลักษณะ ที่ยุติธรรม นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ และคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่จะเกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของของโครงการอีกด้วย

อุดม เหลืองสด (2545, น. 19) กล่าวว่าสถานศึกษาต้องสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์หมายถึงการรับผลประโยชน์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มทั้งทางบวกและทางลบ

ยศวีร์ คงสวัสดิ์ (2548, น. 29) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

ณรงค์ ฌียงใหม่ (2545, น. 1-4) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ได้แก่การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ในโครงการ หรือ กิจกรรมแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ (Material Benefits) ได้แก่การมีส่วนร่วมการเพิ่มผลผลิต รายได้ทรัพย์สิน เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social Benefits) ได้แก่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะหรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต ประชาชนมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งกาย สังคม จิตใจ และจิตวิญญาณ
3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal Benefits) ได้แก่ความนับถือตนเอง (Self-Esteem) พลังอำนาจทางการเมือง (Political Power) ความคุ้มค่าของผลประโยชน์ (Sense of Efficacy) เป็นต้น

Cohen and Uphoff (1980, p. 219) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานและมีผลในทางเศรษฐกิจซึ่งไม่ควรมองข้ามไป การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แบ่งได้ 3 ชนิดคือ

1. ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่นเป็นการเพิ่มการบริโภครายได้และทรัพย์สินแต่สิ่งเหล่านี้จะทำให้การสรุปข้อมูลล้นเหลือได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่าใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น
2. ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจการสาธารณูปโภคการเพิ่มโครงการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจนจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณการแบ่งผลประโยชน์และคุณภาพบริการและความพึงพอใจ
3. ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมืองโดยผ่านความร่วมมือในโครงการผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิดคือความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอำนาจทางการเมืองและความรู้สึกที่ตนเองทำงานมีประสิทธิผลผลประโยชน์ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วยเพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความแตกต่างกันจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางแผนนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วมหากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวังจะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์นั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.9 ดังนี้



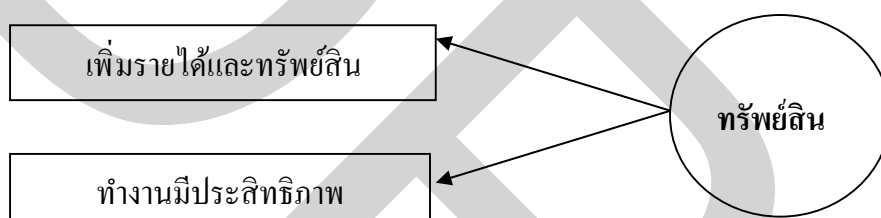
ตารางที่ 2.9 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

แนวคิด	นักวิชาการ	โกวิท พงงาม	สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย	รัฐชาติพร เวระชาติ	อดิน รพีพัฒน์	วิรัชติ เมืองใจ	วัชรยุทธ บุญมา	เอกชัย นวลยัง	อุดม เหลืองสด	ยศวีร์ คงสวัสดิ์	ณรงค์ ณ เชียงใหม่	Cohen and Uphoff	รวม
เพิ่มรายได้และทรัพย์สิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
ความพึงพอใจทางด้านวัตถุและจิตใจ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
ความรู้สึกมีคุณค่า			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
อำนาจทางการเมือง					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
ทำงานมีประสิทธิภาพ					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
ลงทุนและปฏิบัติงาน	✓												1

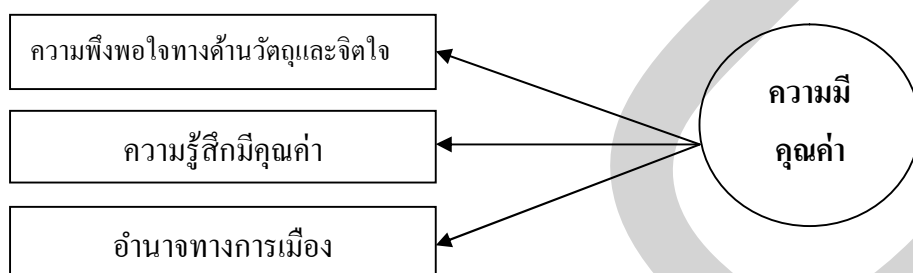
จากตารางที่ 2.9 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อย และจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อยดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน
2. องค์ประกอบย่อยความมีคุณค่า

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดคุณภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน



ภาพที่ 2.6 แสดงโมเดลการวัดขององค์ประกอบย่อยความมีคุณค่า

4. การมีส่วนร่วมในการประเมิณผล มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

อภิญา กังสนารักษ์ (2544, น. 14-15) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวกันได้

โกวิท พวงงาม (2545, น. 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความสำเร็จยากลำบาก

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย (2545, น. 116) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

เอกไชย นวลยัง (2554, น. 38) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุมและตรวจสอบผลการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหมดจากการสังเกต ความเห็น ความชอบ ความคาดหวัง และการให้ข่าวสารที่เป็นการสะท้อนภาพการทำงานของสถานศึกษา การร้องเรียน การตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

อุดม เหลืองสด (2545, น. 19) กล่าวว่าสถานศึกษาต้องสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามาจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนโดยมีขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึงการประเมินว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ทั้งการประเมินผลความก้าวหน้าและประเมินผลสรุปรวบยอดโดยสังเกตจากความชอบความคาดหวังซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลได้

Zukoski and Luluquisen (2002, p. 2) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย ด้วย

1. เลือกวิธีการที่มีความเหมาะสม
2. เลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน
3. สร้างแผนการทดสอบ
4. รวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์
5. รายงานผล

Butterfoss (2006, p. 329) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นประกอบด้วย การมีส่วนร่วมดังนี้

1. เข้าร่วมการสำรวจ
2. บันทึกเหตุการณ์หรือกิจกรรม
3. การสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ

4. มุ่งเน้นกลุ่ม
5. การสังเกตของการประชุม
6. การทบทวนเอกสารที่มีอยู่

Fotu (2011, p. 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นประกอบด้วย การมีส่วนร่วมดังนี้

1. เข้าหาชุมชน
2. การวางแผนการออกแบบโปรแกรม
3. การดำเนินการตามโครงการและเสริมสร้างความยั่งยืน
4. การกำกับดูแลและความรับผิดชอบสังคม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.10 ดังนี้

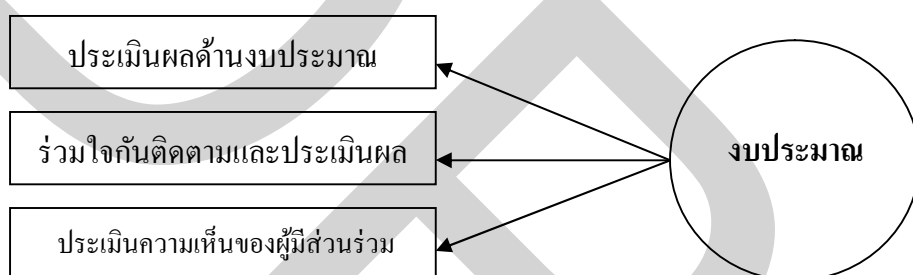
ตารางที่ 2.10 วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แนวคิด	นักวิชาการ อริญญา กังสนารักษ์	โกวิทย์ พวงงาม	สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย	เอกไทย นวลยัง	อุดม เหลืองสด	ZUKOSKI and LULUQUISEN	Butterfoss	Fotu	รวม
ประเมินผลด้านงบประมาณ	✓	✓		✓	✓	✓		✓	6
ร่วมใจกันติดตามและประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
เพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา	✓	✓		✓	✓	✓		✓	6
ประเมินความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ผลการพัฒนา		✓							1
ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร			✓						1
ผลสำเร็จของงาน				✓					1

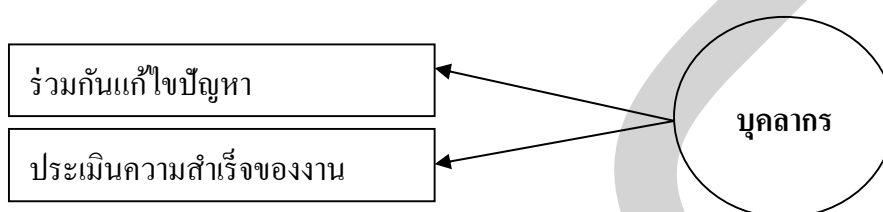
จากตารางที่ 2.10 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมประเมินผล ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จำนวน 8 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 50% (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) และจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมประเมินผลข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยการสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยและจัดกลุ่มเพื่อเป็นองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วมประเมินผล ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยงบประมาณ
2. องค์ประกอบย่อยบุคลากร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็น โมเดลการวัดคุณภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 2.7 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยงบประมาณ



ภาพที่ 2.8 แสดงโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบย่อยบุคลากร

การบริหารงานมหาวิทยาลัย

ชรินทร์ นามวัน (2548, น. 75) การบริหารงานมหาวิทยาลัย ต้องเป็นไปเพื่อสร้าง ปัญหาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คุณธรรม และความสมบูรณ์ให้กับนิสิต นักศึกษา และบัณฑิต ของตน ตลอดจนเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ให้กับสังคม สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบ้านเมือง และเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอดสังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้เมื่อมีปัญหาต้องแก้ด้วยวิชาการและปัญญา

ความหมายของการบริหารมหาวิทยาลัย

นักวิชาการอุดมศึกษาและองค์กรทางการอุดมศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการ บริหารมหาวิทยาลัย (University Governance) ไว้ดังนี้

Corson (1960, pp. 12-13) กล่าวว่า การบริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง อำนาจหน้าที่ (Authority) ในการทำให้กฎระเบียบดำเนินไปเพื่อให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยอยู่ร่วมกันได้ ซึ่ง อาจกล่าวได้ว่า การบริหาร หมายถึง การตัดสินใจ (Decision Making) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ มหาวิทยาลัย

Miller (1979, p. 314) การบริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง โครงสร้างและกระบวนการ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย หลักสูตร และการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย ซึ่งการ ตัดสินใจ (Decision Making) คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ภายใต้กฎหมายของมหาวิทยาลัย หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นอำนาจในการกำหนดกฎระเบียบ ในการกำกับดูแล การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

Akhtar and Kalsoom (2012, pp. 81-94) กล่าวว่า การบริหารงานมหาวิทยาลัยใน อนาคตควร ดำเนินการในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยของรัฐควรจะเป็นอิสระ และ ตรวจสอบว่าการ ทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามปฏิทินที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัยควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ และ การมีส่วนร่วม
3. ในการแต่งตั้งทีมงาน ผู้บริหารควรมีการให้คำตอบแก่ประชาคมให้ทราบถึงเหตุผล ความจำเป็นในการแต่งตั้งได้
4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ
5. การคัดเลือกผู้บริหารควรให้ผ่านการสรรหาโดยคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นมา

6. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ควรจะได้รับจากการวิจัยการเรียนการสอนและบริการของมหาวิทยาลัย

Edwards (2000, p. 4) กล่าวว่า การบริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง โครงสร้างและกระบวนการที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและทั่วทั้งภาครัฐเอกชนและชุมชน มีส่วนร่วมการทำงานร่วมกัน ในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเข้าใจได้อย่างชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าการบริหารมหาวิทยาลัยหมายถึงกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายนโยบายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นหมายเหตุหลักในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพจากความหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาว่าต้องประกอบด้วยกระบวนการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลการกระจายอำนาจในการบริหารไปสู่ผู้ที่รู้จริงและความอิสระใน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.3.1 รูปแบบและความ

ความหมายของรูปแบบ

คำว่า รูปแบบ แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Model” ซึ่งมีผู้ให้คำแปลที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบ ต้นแบบ ตู๊กดา แบบจำลอง แบบแผน วงจร หรือ แบบ เป็นต้น สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จะใช้คำว่า รูปแบบ ซึ่งจากการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการพบว่ามีการให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, น. 125) รูปแบบหมายถึงโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550, น. 16) รูปแบบหมายถึงชุดของแนวคิดซึ่งได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่างๆที่สัมพันธ์กันเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน โครงสร้างระบบการบริหาร ขอบข่ายการดำเนินงานกลยุทธ์พื้นฐานเงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551, น.83) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้

เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

มาลี สีนกระแสน (2554, น.108-109) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (model) ไว้ว่า รูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมเช่นระบบการปฏิบัติงานและรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรมเช่นเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นต้นรูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์หรือสมการพหุคูณหรือเขียนเป็นข้อความจำนวนหรือภาพหรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

ฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550, น. 102) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลอง สภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ปรีชา กันธิยะ (552, น. 28) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใด ๆ ที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาจเป็นรูปแบบเชิงกายภาพหรือ เชิงคุณลักษณะก็ได้ รวมทั้งอาจเป็นรูปแบบอย่างง่ายหรือซับซ้อน ก็ได้เช่นกัน สำหรับรายละเอียด และองค์ประกอบของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างและ พัฒนารูปแบบ

Good (1973, p. 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมายคือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบเช่นตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบเป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Thinkexist (2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้าหรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

AR Dictionary (2008, p. 1) ได้นิยามความหมายของ Model ว่าหมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตหรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นนามธรรมของของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากๆ มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เช่นรูปแบบหรือแบบจำลองหอสุมดุรูปแบบหรือแบบจำลองเครื่องบินขับไล่เอฟ16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-72) กล่าวว่า รูปแบบ หรือแบบจำลองเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ มิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นค่อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมียอดประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

Stoner and Wankel (1986, p. 12) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น

Steiner (1988, p. 63) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และได้จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริง

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างและออกแบบไว้ เพื่อใช้ เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model - of) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 รูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model - for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายตัวสาระของทฤษฎี

พิสิฐ เทพไกรวัล (2544, น. 4) รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาหรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรมไม่มีองค์ประกอบตายตัวหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ที่ไม่มีองค์ประกอบตายตัว หรือรายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้

สรุปความหมายของรูปแบบ ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน พอที่จะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความเห็นไว้ได้ใน 4 ลักษณะ กล่าวคือ

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ
3. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ
4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะให้ความหมายของ รูปแบบ ที่หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ต่างกันดังนี้

Brown and Moberg (1980, pp. 420-421) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ พบว่ารูปแบบส่วนใหญ่ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making)

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-72) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

Ivancevich and Matteson (1999, p. 16) กล่าวว่ารูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ผลผลิต และ
4. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบนั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าต้องการทำนายปรากฏการณ์ด้านใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ต้องการสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้น โดยจะประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ กระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นการแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดและสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้ทำการแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Tosi and Carroll (1982, p. 27) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนกระทั่งถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ

Keeves (1988, p. 559) จำแนกรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบ ให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ โดยต้องมียอดประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง
2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบประเภทนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร มักนิยมใช้ในการศึกษาสาขาจิตวิทยา โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดถึงสาขาศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา
4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความ ที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ โดยต้องอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว นำมาแสดงความสัมพันธ์ เชิงเหตุ และผลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรงซึ่งสามารถทดสอบได้

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลอง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบาย หรือการใช้รูปแบบหรือแบบจำลองนั้น ๆ และสำหรับรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้เป็นรูปแบบในเชิงกระบวนการและยุทธศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากรูปแบบที่ได้ สามารถนำไปใช้อธิบายกระบวนการและยุทธศาสตร์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้

การทดสอบรูปแบบ

Keeves (1988, p. 50) ได้กล่าวว่าปัญหาที่เป็นอันตรายอย่างสำคัญในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบทางวิจัยการศึกษาคือการสร้างรูปแบบขึ้นมาเพื่ออธิบายเท่านั้นไม่ได้มีการนำไปทดสอบรูปแบบให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับฉะนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีต้องมีการทดสอบรูปแบบควบคู่ไปด้วยในการทดสอบรูปแบบทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์นั้นจะมีข้อมูลเชิงปริมาณและตัวเลขทางสถิติแสดงอย่างชัดเจนแต่ในการทดสอบรูปแบบทางการศึกษาบางเรื่องยังมีข้อจำกัดไม่สามารถกระทำได้ชัดเจนในเชิงสถิติจึงได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่ต้องการสำรวจละเอียดทางเนื้อหามากกว่าการทดสอบเชิงสถิติโดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ซึ่งแนวคิดในการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็น ดังนี้

1. การประเมินตามแนวทางนี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาโดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจแต่อาจจะมีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจญาณของผู้ทรงคุณวุฒิโดยทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. การประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินเป็นการพัฒนามาจากรูปแบบการวิพากษ์งานศิลป์ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขานั้นที่จะเข้าใจอย่างแท้จริงรูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมใช้ในวงการศึกษาที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง
3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลจะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินโดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒิมีความยุติธรรมและมีคุณพินิจที่ดีโดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒินั้นมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง
4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามความถนัดและความต้องการตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม

การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและวิธีการนำเสนอจากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดล
 ลิสรелทำให้โมเดลลิสรелมีข้อดีที่เด่นชัดมากดังนี้

4.1 เป็นโมเดลที่มีความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อน

4.2 เป็นโมเดลที่ยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่า
 เท่ากับศูนย์

4.3 สามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรแฝง

2.3.2 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันออกไปแต่
 โดยทั่วไปแล้วการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือการสร้างรูปแบบ (Construct) และการ
 หาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการ
 อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

Keeves (1988, p. 50) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4
 ประการคือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์
 เชิงเส้นตรงแบบธรรมดาอย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิมีประโยชน์
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้
 สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้น
 นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัว
 แปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2533, น. 104-106) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์
 โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1. การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบใน
 ส่วนของการพัฒนารูปแบบนั้นดำเนินการ โดยวิเคราะห์ลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์หลักการ
 เขียนรายงานการวิจัยจุดบกพร่องที่มักพบในการทำวิทยานิพนธ์แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมา
 สร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์

2. การนำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของ
 รูปแบบ

อำนาจ บัวศิริ (2539, น. 147) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์ นานาชาติในประเทศไทยขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาองค์ประกอบและภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันและมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติ
2. การประชุมสัมมนาเรื่องรูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติแห่งประเทศไทย
3. การตรวจสอบรูปแบบในการนำรูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทยไปดำเนินการ
4. การเปรียบเทียบองค์ประกอบและภารกิจของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันกับมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทย

กุลวดี บัวโชติ (2547, น. 40) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลอง (Model development) หมายถึงกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลองการสร้างแบบจำลองและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

นอกจากนั้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่าการพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนได้รับการเชื่อถือนั้นจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ได้แก่การกำหนดปัญหาของรูปแบบการตั้งสมมติฐานการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลรวมทั้งการได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และการทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling)

สุกมาส อังสุโชติ (2554, น. 4) กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เป็นความเชื่อมต่อกับความคิดของนักพันธุศาสตร์ชื่อ Sewel Wright (1921) และนักเศรษฐศาสตร์อีก 2 คน ชื่อ Trygve Haavemo (1943) และ Herbert Simon (1953)

โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล เหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตาม

สมมุติฐานการวิจัยหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ในระหว่างกระบวนการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลอาจมีการปรับโมเดลบ้างเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มิใช่เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน

จุดแข็งของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) คือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้และยังทราบว่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ที่วัดตัวแปรแฝงในโมเดลด้วยนอกจากนั้นยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย

โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (structural model)

1. โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอกและโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. โมเดลโครงสร้าง (structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานอกจากจะทำให้นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดของงานวิจัยได้เหมาะสมแล้วยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลวิจัย หลังจากที่ได้ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็น โมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้ง ตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวนความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกต

ได้ในโมเดลแล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น fitted covariance matrix)

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) โดยโปรแกรมจะนำเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ) ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (sample covariance matrix: S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างที่ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (residual covariance matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 - test ตรวจสอบว่า (computed covariance matrix (Σ) ต่างจาก sample covariance matrix (S) หรือไม่โดยตั้งสมมุติฐานว่าง $H_0: S = \Sigma$ และสมมุติฐานทางเลือก $H_1: S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน นอกจากค่าไค – สแควร์ (χ^2 -test) แล้วยังมีดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลอีกมากมายหลายค่าซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกันจากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมการโครงสร้าง นั้นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่เป็นสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติและดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนดังต่อไปนี้

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์โดยที่ค่าไค-สแควร์สูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นคือโมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ถ้าค่าไค-สแควร์ต่ำมากหรือมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อให้สรุปผลได้ถูกต้องจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 หรือบางตำราอาจกล่าวว่า ค่า ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ความมีค่าน้อยกว่า 5.00 (Bollen, 1989, p. 278 ; Diamantopoulos and Siguaw, 2000, p. 98)

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ในการวิเคราะห์โมเดลด้วย ค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมากเมื่อเทียบกับองศาอิสระนักวิจัยปรับโมเดลใหม่ถ้าผลการวิเคราะห์ที่ได้ใหม่ค่าไค-สแควร์มีค่าลดลงมากกว่าค่าแรกแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์มากขึ้น นั่นคือดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างค่าฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับกับ

ฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับ โมเดลดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า GFI มีค่าเข้าใกล้ 1

3. ดัชนีระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าดัชนี AGFI ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับดัชนี GFI

4. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีควรมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ไม่เกิน 2 สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบนำสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาหาความสอดคล้องโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งผลการวิเคราะห์จะเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือค่า Chi-Square ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

เมื่อมีการสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ หรือกระทรวงธรรมการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 ต่อมาได้มีการก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นแห่งแรก มีนักเรียนรุ่นแรกเพียง 3 คน โรงเรียนเด็กกำพร้า ถนนบำรุงเมือง เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม กล่าวได้ว่าเป็นปฐมฤกษ์ของระบบการฝึกหัดครูไทย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเริ่มก่อตั้งอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พ.ศ. 2495 มีการตั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้โอนโรงเรียนฝึกหัดครูไปขึ้นอยู่กับคณะครูบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2460 มีการตั้งกรมมหาวิทยาลัยขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ การฝึกหัดครูจึงขึ้นกับกรมมหาวิทยาลัย ส่วนโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมไปอยู่โรงเรียนข้าราชการพลเรือน และโรงเรียนครูมูลที่อยู่ตามมณฑลต่าง ๆ เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูสังกัดกรมวิชาการ

พ.ศ. 2483 ตั้งกองการฝึกหัดครูในกรมสามัญศึกษา เพื่อทำหน้าที่ผลิตครูโดยเฉพาะแต่การผลิตครูยังกระจายกระจายในหลายหน่วยงานหลายกรมเช่นเดิม อาทิ กรมอาชีวศึกษาผลิตครู

ช่วย ครูกลีกรรรม เพื่อไปสอนในโรงเรียนสังกัดอาชีวศึกษา กรมพลศึกษาผลิตครูพลศึกษา และ กรมศิลปากรผลิตครูนาฏศิลป์ ทำให้การศึกษาที่หล่อหลอมบุคคลให้เป็นบุคลากรครูที่มีความหลากหลาย ต่อมาเมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้ขยายฝึกหัดครูสู่หัวเมือง เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง กระทรวงศึกษาธิการจึงพิจารณาให้การผลิตครูทั้งหลายเหล่านั้นอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเดียว จึงประกาศตั้ง “กรมการฝึกหัดครูขึ้น” เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2497 โดยระบุน้ำที่ของกรมการฝึกหัดครูให้มีหน้าที่ผลิตครูและอบรมครูที่ยังขาดวิทยฐานะทางครูให้มีวุฒิทางครู และให้มีผู้ที่มีวุฒิทางครูให้มีวุฒิสูงขึ้น นอกจากนั้นยังให้อบรมครูในแขนงวิชาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การเรียนการสอนนักเรียนทั่วไป

ส่วนการบริหารได้ขยายตัวจากกองมาเป็นกรมการฝึกหัดครู เมื่อ พ.ศ. 2497 ต่อมาปรับสถานะของสถาบันฝึกหัดครูจากโรงเรียนฝึกหัดครูมาเป็นวิทยาลัยครู เมื่อปี พ.ศ. 2504 จนถึง พ.ศ. 2512 โรงเรียนฝึกหัดครูได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูจนครบทุกแห่ง การจัดตั้งวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคของประเทศ อธิบดีกรมการฝึกหัดครู นายบุญถิ่น อัตถากร ผู้บุกเบิกการวางรากฐานจากสถาบันฝึกหัดครู โดยมีปรัชญาพื้นฐานไว้ว่า ต้องการกระจายโอกาสให้คนในท้องถิ่นให้มากที่สุดเพื่อให้คนหนุ่มสาวในท้องถิ่นของจังหวัดที่วิทยาลัยครูตั้งอยู่ และอีก 1-2 จังหวัดใกล้เคียงได้มีโอกาสมาเรียนครูเพื่อไปเป็นครูในท้องถิ่น ครูก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

พ.ศ. 2518 มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีกฎหมายที่กล่าวถึง 4 หมวด คือ หมวดที่ 1 บททั่วไป หมวดที่ 2 การดำเนินงาน หมวดที่ 3 ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ และหมวดที่ 4 บทกำหนดโทษ หมวดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ หมวด 1 มาตรา 5 ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร การศึกษา ทะนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการวิชาการแก่สังคม ให้วิทยาลัยครูเป็นส่วนราชการในกรมการฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ในปี 2527 มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ให้ไว้ ณ วันที่ 27 กันยายน 2527 โดยเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 5 ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการวิชาการแก่สังคม ให้วิทยาลัยครูเป็นส่วนราชการในกรมการฝึกหัดครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูร่วมกัน สภากำหนดให้วิทยาลัยครูหลายแห่งรวมกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูได้ จำนวนกลุ่มหลักเกณฑ์และวิธีการแบ่งกลุ่มการเลือกอธิการเป็นประธานกลุ่ม วาระของการเป็นประธานกลุ่ม การดำเนินงานของกลุ่ม

และกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภา ต่อมาในปี 2529 ได้มีการปรับปรุงการบริหาร วิทยาลัยครู โดยการจัดตั้งเป็นสหวิทยาลัยขึ้นในภูมิภาคทั่วประเทศ

ในปี พ.ศ. 2538 ได้มีการออกพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏขึ้น ส่งผลให้วิทยาลัยครู ปรับเปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏโดยมีสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง มีวิวัฒนาการมาจากวิทยาลัยครูโดย อาศัยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 และได้พระราชทาน “ตราพระราชลัญจกร” มาเป็นตราสัญลักษณ์ของ สถาบันราชภัฏโดยวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ เป็นสถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริหาร วิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลิตครูและ ส่งเสริมวิทยฐานะครูสาขาที่เปิดในช่วงแรก ส่วนใหญ่เป็นสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ โดยมีโครงสร้างสำคัญของการบริหารสภากลางทุกสถาบัน เรียกว่า กรรมการสภาสถาบัน (คสส.) ทำหน้าที่ 4 ประการ คือ วางนโยบายและกำกับแผนพัฒนากำกับ มาตรฐานการศึกษา พิจารณาจัดสรรงบประมาณ และวางระเบียบจัดระบบการบริหารและจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีสภาวิชาการเป็นสภากลางของทุกสถาบัน มีหน้าที่กลั่นกรองและเสนอ ความเห็นในการพัฒนางานวิชาการ แต่ละสถาบันมีสภาประจำสถาบัน (สปส.) มีหน้าที่หลักกำกับ ดูแลการดำเนินกิจกรรมสถาบัน อนุมัติหลักสูตรและการเปิดสอนพิจารณางบประมาณประจำปี และอนุมัติงบประมาณประจำปีจากรายได้ของสถาบัน ตลอดจนการวางระเบียบและวิธีบังคับต่าง ๆ ในสถาบันราชภัฏมีผู้บังคับบัญชาสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานอธิการบดี คณะบัณฑิต วิทยาลัย สำนักงานวิจัยและหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะ พิภพ ภูมิโคกรักษ์ (2550, น. 38-42)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏ บริหารมหาวิทยาลัยโดยใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 7 และมาตรา 8 มี รายละเอียด ดังนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลัง ปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการการบำรุงรักษา การใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการสอน วิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคมปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทยมีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงการผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพที่สอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกในประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครูผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องผูกพันกับสังคมหรือชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาสำหรับอบรมปณิธานของคนในชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการกำหนดให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์ (2544, น. 201) กล่าวว่า การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญเติบโต พัฒนาศักยภาพในท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมอารยะได้ต้องคำนึงถึงความเป็นท้องถิ่นและชุมชนนั้น ๆ ด้วยและได้กล่าวต่อไปอีกว่าการประกอบอาชีพของผู้นั้นในทุกชุมชนล้วนแล้วแต่เป็นวิชาชีพที่ประพาดปฏิบัติ

กันมายาวนาน หลายชุมชนปฏิบัติต่อเนื่องกันมานานนับร้อยปี หลายชั่วอายุคนการเรียนการสอนอันเป็นวิชาการในสถาบันการศึกษา ก็ควรจะเป็นหน่วยงานวิชาการที่เข้าไปจับวิชาชีพนั้น มาศึกษาถึงโครงสร้างกระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติให้บังเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการงานอาชีพในเมืองคือการค้าขาย การประกอบอาชีพอิสระการประกอบอาชีพอื่น เช่น การสร้างวัสดุอุปกรณ์ลงไปถึงการงานฝีมือ การจักสาน หรือการเกษตรทุกแขนงไร่นาสวน การประกอบวิชาชีพเหล่านี้ สถาบันราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถเข้าไปวิเคราะห์วิจัยเจาะลึกเพื่อการพัฒนาให้เกิดผลผลิตเพิ่มและลดความเสียหายในต้นทุนการผลิตทั้งสิ้นเพียงแต่ว่าบรรดาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของสถาบันราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องมีสายตาและความคิดอันยาวไกล

2.4.3 กระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่เป็นไปตามลำดับของกิจกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นลักษณะของประวัติกวามเป็นมาของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันกระบวนการทัศน์เก่าคือเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วสามารถนำมาเป็นแบบฉบับของการบริหารจัดการ โดยถือเป็นแบบอย่างของกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ซึ่งเป็นระบบการคิดอันเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในองค์การมากขึ้น เป็นระบบที่อาจจะเรียกว่าครูอาจารย์ซึ่งเดิมเคยจัดเตรียมรายละเอียดข่าวสารข้อมูลให้กับนักศึกษา ปรับเปลี่ยนเป็นว่าแหล่งข่าวสารข้อมูลจำนวนมากนั้นนักเรียนนักศึกษาสามารถเข้าถึงด้วยตัวเองได้ทุกหนทุกแห่ง Lewis and Smith (1994, p. 185) อย่างไรก็ตามสำหรับเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการฝึกหัดครู ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการโดยการหาข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการหรือเนื้อหาวิชาการมาสอนนักเรียนนักศึกษานั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างมากซึ่งเรื่องชัย ทรัพย์นรินทร์ (2544, น. 35-47) ได้อธิบายรายละเอียดกระบวนการทัศน์ของการฝึกหัดครู ซึ่งสามารถสรุปออกมาเป็นลำดับเหตุการณ์ดังนี้

1. ช่วงฝึกหัดครูที่ถือกำเนิดมาจากพระราชดำริ เป็นช่วงที่การศึกษาเกิดมาจากการศึกษาในวัง
2. ช่วงที่เป็นครูประจำการ หมายถึง ครูมีภาระงานประจำ และมีการตั้งสมาคมคณาจารย์สมาคมทำหน้าที่ประสานงานประสานประโยชน์รวมทั้งฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ครู
3. ช่วงตั้งกรมการฝึกหัดครู เป็นช่วงที่มีการบริหารจัดการประสานประโยชน์ของครู โดยมีหน่วยงานราชการมารับผิดชอบ องค์การที่เป็นกรมการฝึกหัดครูนี้ เป็นมิติหนึ่งของการบริหารจัดการครู มีการพัฒนาวิชาชีพครูที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. ช่วงพระราชบัญญัติวิชาชีพครู พ.ศ. 2527 เป็นช่วงที่ทำให้ครูมีสถานะทางสังคมที่ได้รับการยอมรับมากขึ้นเพราะพระราชบัญญัติวิชาชีพครู ได้กำหนดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพแม้ว่าไม่ชัดเจนเหมือนในช่วงระยะเวลาต่อมา

ช่วงที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยเฉพาะข้อความในมาตรา 9 มาตรา 45, 84, 85 ทำให้สถานภาพวิชาชีพครูได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ จึงได้มีการออกข้อบังคับว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 โดยออกตามความในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตราดังกล่าว ซึ่งได้มีการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเรียบร้อยแล้วเมื่อ 9 ธันวาคม 2547 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542, น. 29-35)

จากแนวคิดแห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังกล่าวทำให้การเรียนการสอน การบริหารจัดการเกี่ยวกับครูอาจารย์เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้การดำเนินการเกี่ยวกับครูมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น คาดว่าจะทำให้ครูอาจารย์มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูในด้านวิชาการ ด้านเจตคติต่อการประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งทักษะในวิชาชีพครูอีกด้วย

2.4.4 แนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันได้แก้ไขปรับปรุงเป็นฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามกรอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือแม้แต่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและสถาบันการศึกษาระดับพื้นฐานอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกหน่วยงาน ก็จะต้องอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของพระราชบัญญัตินี้ทุกประการ สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการนำไปบริหารจัดการแบบบูรณาการ เป็นระบบกลไกของมหาวิทยาลัยนั้น ประกอบด้วยมาตราสำคัญ โดยเฉพาะหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่บัญญัติไว้เป็นมาตรา 47, 48, 49, 50 และ 51 มีรายละเอียดว่าให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพนอกสำหรับระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการ

จัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ บัญญัติให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน บัญญัติให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาตลอดจนให้บุคลากรคณะกรรมการของสถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดมีการบัญญัติให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

2.4.5 แนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามหลักการอุดมศึกษา เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธยเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 และได้มีการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2547 พระราชบัญญัตินี้ประกอบด้วยหมวดใหญ่ ๆ 7 หมวดได้แก่หมวด 1 ว่าด้วยเรื่องทั่วไป หมวด 2 ว่าด้วยการดำเนินการ หมวด 3 ว่าด้วยการประสานงานและระดมสรรพกำลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น หมวด 4 ว่าด้วยการติดตามตรวจสอบและประเมินผล หมวด 5 ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ หมวด 6 ว่าด้วยปริญญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ หมวด 7 ว่าด้วยบทกำหนดโทษและมีบทเฉพาะกาลบัญญัติไว้ด้วย การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยเฉพาะหมวดที่ว่าด้วยการดำเนินการมีสาระสำคัญดังนี้

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติถึงการดำเนินการซึ่งเป็นลักษณะแสดงให้เห็นหลักการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะที่บัญญัติไว้เป็นหมวด

2 ตั้งแต่มาตรา 16 ถึงมาตรา 45 มีสาระสำคัญว่าให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยนายกสภามหาวิทยาลัยที่จะต้องได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าแต่งตั้งให้มี กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่งได้แก่อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ รวมทั้งประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวน 4 คน เลือกมาจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี และอีกจำนวน 4 คน เลือกมาจากคณาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัยนอกจากนั้นกรรมการสภาจำนวน 11 คน มาจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย นายกสภา และกรรมการสภามีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี สภามหาวิทยาลัยดังกล่าวมีรองอธิการบดี คนหนึ่งที่มีใช้กรรมการสภาทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุม ดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและ โดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยออกกฎระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยออก กฎระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการในมหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำกับมาตรฐาน การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาการเปิดสอนของมหาวิทยาลัย มีการอนุมัติปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง อนุมัติปริญญาและประกาศนียบัตร พิจารณาจัดตั้ง รวมและยุบยกเลิกสำนักงาน วิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์ สำนัก ส่วนราชการต่าง ๆ อนุมัติการรับ สถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ พิจารณา ให้ความชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณา โปรดเกล้าแต่งตั้งถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภา อธิการบดีศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์พิเศษ แต่งตั้งถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สำนัก รวมทั้งตำแหน่ง ทางวิชาการต่าง ๆ แต่งตั้งถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัยมี บทบาทหน้าที่อนุมัติงบประมาณ ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของมหาวิทยาลัย มีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ พิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องกิจการมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อ พัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ ระบุไว้ว่าเป็นหน้าที่ของใคร โดยเฉพาะกรรมการสภาที่มีบทบาทหน้าที่ดังกล่าวโดยย่อนี้จะมีการ ประชุมตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในด้านการบริหารงานจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการนั้น พระราชบัญญัตินี้มีระบุหรือได้ บัญญัติไว้ว่าให้มีสภาวิชาการประกอบด้วยประธานสภาวิชาการได้แก่อธิการบดี และมีกรรมการ สภาวิชาการประกอบด้วยคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ด้วย โดยมีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการสภาวิชาการมีวาระการ

ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี กรรมการสภาวิชาการมีอำนาจที่พิจารณาเสนอวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายวิชาการและหลักสูตรการเรียนการสอน พิจารณาเสนอการดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย การสอน การประเมินผลการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา พิจารณาเสนอการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตรพิจารณาเสนอการจัดตั้ง ยุบรวมและการยุบเลิกคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาเสนอการรับสถาบันวิชาการชั้นสูง หรือสถาบันวิจัยอื่น เข้าสมทบในมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งถอดถอนศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งถอดถอนศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษและอาจารย์พิเศษ แสวงหาวิธีการที่จะทำให้การศึกษ การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การปรับปรุง การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาท้องถิ่น การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะของครู การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติให้เจริญขึ้น เสนอแนะแนวทางการประสานงาน การระดมสรรพกำลังเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น การทำข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยในการร่วมมือทางวิชาการพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเสนอให้ความเห็นเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมายมีบทบาทหน้าที่ในการแต่งตั้ง คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อการกระทำการใดที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ สภาวิชาการ

พระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วยประธานสภาคณาจารย์และกรรมการสภา ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ มหาวิทยาลัย โดยมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการ พัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย แสวงหาแนวทางการร่วมมือเพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย มอบหมาย สามารถเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และ ข้าราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำเนินการใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ ย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินกาทางวินัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งตามพระราชบัญญัตินี้ สามารถมีคณะกรรมการส่งเสริม กิจการของมหาวิทยาลัยคณะหนึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการ ประธานสภานักศึกษา นายก

องค์การนักศึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การปกครองส่วนท้องถิ่น การศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและด้านอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร คณะกรรมการส่งเสริมกิจการของมหาวิทยาลัยหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้มีโอกาสศึกษาในมหาวิทยาลัยอันเป็นการสนับสนุนความเสมอภาคทางการศึกษาส่งเสริม สนับสนุน สร้างสัมพันธภาพการเรียนรู้

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งมีการแต่งตั้งโดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้า แต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่รวมแล้วไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน ทำหน้าที่บริหารรับผิดชอบมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งอาจจะมีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อธิการบดีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีอำนาจในการควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานรวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป เป็นผู้เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งถอดถอน ผู้ช่วยอธิการบดี ตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อธิการบดีมีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มีอำนาจในการควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยและปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานรวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็น

ผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป เป็นผู้เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งถอดถอน ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ รองหัวหน้าส่วนราชการ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ รวมทั้งส่งเสริมกิจการนักศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ในด้านการบริหารวิทยาเขต ตามพระราชบัญญัตินี้สามารถมีวิทยาเขตได้ โดยให้มีสำนักงานวิทยาเขต โดยมีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบวิทยาเขตแทนอธิการบดี ตามที่อธิการบดีมอบหมาย เพื่อทำหน้าที่ที่อธิการบดีมอบหมาย ทั้งนี้สามารถมีผู้ช่วยอธิการบดีได้ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด สำหรับหน่วยงานที่เป็นบัณฑิตวิทยาลัยกำหนดให้มีคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งอาจมีรองคณบดีได้ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนคณะวิชา หรือวิทยาลัย พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบงาน โดยอาจมีรองคณบดีเหมือนบัณฑิตวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะวิชา หรือวิทยาลัย ออมร รักษาสัตย์ (2545, น. 25-46) ได้นำเสนอและสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยในสังกัดรัฐบาลที่เป็นส่วนราชการโดยสมบูรณ์ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระทางการบริหารจัดการมากขึ้น คล้ายกับมหาวิทยาลัยเอกชนเพียงแต่ยังได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลและใช้ทรัพย์สินของรัฐเท่านั้น ดังนี้ ออมร รักษาสัตย์ จึงได้เสนอให้มีการร่างพระราชบัญญัติออกเป็น 3 ฉบับเพื่อแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยแต่ละแบบจะมีรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดรูปแบบมหาวิทยาลัยดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏ หากมองในลักษณะสังเคราะห์แล้วจะพบว่าเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่อยู่ในรูปแบบมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 มาตรา 4 ที่บัญญัติไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วย วิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, น. 1) จึงอาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่มีรูปแบบการบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. 2547

2.4.6 รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ด้านการเรียนการสอนในการประชุมหารือร่วมกันระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กับคณะกรรมการอุดมศึกษา (กกอ.) ได้เสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาไทย เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนดังนี้

1.1 ผู้เรียน ยกกระดับผู้เรียนที่จะเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยการประสานการทำงานกับหน่วยงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาคุณภาพนักเรียน เช่น การส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การปรับระบบการประเมินผลการเรียน พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพหน่วยผลิตครู คือ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตนักเรียนอีกด้วย

1.2 ผู้สอน เป็นกลไกสำคัญในเรื่องคุณภาพ ผู้สอนจึงต้องมีคุณภาพ ปัจจุบันภาพรวมอุดมศึกษาไทยมีผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาเอกเพียงร้อยละ 22 เท่านั้น นอกจากนั้นผลการศึกษายังพบว่าผู้สอนร้อยละ 76 ไม่ทำวิจัย ไม่เพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาผู้สอนเพื่อพัฒนาผู้สอนเพื่อคุณภาพการเรียนการสอนจึงต้องพัฒนาทั้งคุณวุฒิและขีดความสามารถในการทำวิจัยด้วย ดังนี้

1.2.1 พัฒนาศักยภาพพื้นฐานที่จำเป็นของวิชาชีพอาจารย์ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะ การใช้เทคโนโลยีทันสมัยเพื่อการแสวงหาความรู้

1.2.2 พัฒนากลุ่มผู้สอนที่ไม่สามารถสอบผ่านภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาต่อได้ โดยเร่งด่วน

1.2.3 ปรับกลยุทธ์พัฒนาอาจารย์ โดยทำให้เปิดหลักสูตรปริญญาเอกที่เข้มแข็งในประเทศ ใช้อาจารย์จบปริญญาที่มีอยู่ประมาณ 10,000 คน เป็น Critical Mass แทนการส่งไปศึกษาต่อต่างประเทศ รวมทั้งสร้างพันธมิตรนำอาจารย์จากต่างประเทศเข้าร่วมสอนด้วย โดยมีแนวทาง 2 วิธี คือ จัดตั้งองค์การมหาชนเฉพาะกิจ 5-10 ปี หรือจัดตั้งสถาบันบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง มีเฉพาะสำนักงานอธิการบดี ให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติตามห้องปฏิบัติการของกระทรวงหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการวิจัยเป็นหลัก

1.2.4 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้สอนให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกในช่วง 10 ปีข้างหน้า และมอบให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจัดทำแผนพัฒนาเสนอ โดยระดมอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เปิดสอนระดับปริญญาเอกมาดำเนินการให้ ซึ่งจะทำให้ประหยัดงบประมาณ

1.2.5 จัดตั้ง Institute Learning Teaching (ILT) เป็นสถาบันพัฒนาการเรียนการสอนถ่ายทอดศาสตร์และศิลปะของการเรียนการสอน ในเบื้องต้นอาจเป็น Virtual อยู่ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งหลายประเทศกำหนดให้ทุกมหาวิทยาลัยต้องมีสถาบัน เช่นนี้หลักสูตรและกระบวนการการเรียนการสอน สร้างหลักสูตรที่เน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น

ทำเป็นคู่คุณธรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจเรื่องคุณภาพ และเป็นตัวนำเป็นในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งปฏิรูปการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นสากล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. มีการจ้างอาจารย์บุคลากร หลายรูปแบบ ทั้งเต็มเวลา บางเวลาเป็นสัญญาจ้าง โดยให้มีค่าตอบแทนที่ชัดเจน มีการคัดเลือกบุคลากรที่ให้ได้ดี คนเก่งให้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร

2. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่วัดได้และเป็นรูปธรรม

3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ระบุภารกิจของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจน

4. มีแผนพัฒนาบุคลากร และมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม

5. มีคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัยรับผิดชอบเรื่องการบริหารบุคลากรและเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

6. สนับสนุนการใช้บุคลากรร่วมกันระหว่างสาขา ภาควิชา คณะวิชา

2. ด้านการวิจัย

วิจารณ์ พานิช (2546, น. 57-61) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยว่า ระบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยไทยในปัจจุบัน ไม่ได้มีไว้สำหรับการบริหารงานวิจัยในรูปแบบที่แท้จริงอาจยังเป็นการบริหารในรูปแบบที่มองงานวิจัยว่าเป็นเรื่องของความสนใจของผู้ทำ ระบบการบริหารของมหาวิทยาลัยมักจะอำนวยความสะดวกเท่าที่จะทำได้โดยไม่ต้องไม่กระทบกระเทือนงานหลักของมหาวิทยาลัย คืองานสอนและงานบริการ และจะต้องไม่ไปกระทบกระเทือนต่อหลักการแบ่งภาระงานของอาจารย์ในภาควิชา คืออาจารย์ต้องมีภาระงานสอนและงานบริการเท่า ๆ กัน ไม่ว่าอาจารย์ผู้นั้นจะมีงานวิจัยหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งงานวิจัยถูกถือเป็นงานส่วนตัว ของอาจารย์แต่ละคนข้อนี้เห็นรุนแรงมากน้อยแตกต่างกันในต่างมหาวิทยาลัยและในต่างคณะ ในภาคปฏิบัติของการบริหารมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน งานวิจัยไม่ใช่งานหลักของอาจารย์ การบริหารโครงการวิจัยที่อาจารย์หรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้รับทุนอุดหนุน จึงต้องเป็นที่เข้าใจกันว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการ “เข็นครกขึ้นภูเขา” เป็นงานที่ไม่เป็นไปตามกระแสหลักของสังคมในมหาวิทยาลัย หากให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตงานวิจัยได้อย่างแท้จริงจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเชิงวัฒนธรรม และเชิงโครงสร้างอย่างมากมาย

ปรีชา อุยตระกูล (2549) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทมหาวิทยาลัยราชภัฏกับการวิจัยว่า “ธง” ของราชภัฏ คือการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นไท การไปให้ถึงธง ดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องเน้นความเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างและการพัฒนาความรู้มากกว่าการ

เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว นั่นก็คือ เราต้องเน้นการวิจัยเพื่อค้นหาและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้กับสังคม สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นองค์กรของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการสร้างความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ภายสนมหาวิทยาลัย ดังนั้นงานวิจัยในช่วงต่อไปนี้คือ งานวิจัยสถาบัน งานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยชุมชน งานวิจัยสถาบันจะเน้นการสร้างความรู้เพื่อพัฒนาสถาบันในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ในอนาคตอันใกล้ งานวิจัยพื้นฐานจะเน้นการสำรวจสถานภาพองค์ความรู้และการพัฒนาองค์ความรู้ ต่อยอดในแต่ละสาขาวิชา โดยเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริบทของท้องถิ่น ส่วนวิจัยชุมชนจะเน้นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อชุมชน การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งจะกำหนดนโยบายด้านการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางนำสู่การปฏิบัติ ดังเช่น เสาวนิต เสาวนันท (2549, น. 5) ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานวิจัยดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยรวมทั้งหน่วยงาน องค์กรภาครัฐและเอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นกำหนดทิศทางการวิจัย
2. จัดระดมความคิดจากอาจารย์และปราชญ์ท้องถิ่น เพื่อการเสนอแนะแนวทางในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้มีโครงการวิจัยในลักษณะสหวิทยาการซึ่งเกี่ยวข้องกับงานตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง โดยมีโจทย์ปัญหาอยู่ที่ท้องถิ่นและคำตอบก็อยู่ที่ท้องถิ่น
3. จัดให้ประเมินงานวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา และเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. จัดให้มีคลินิกวิจัย (Research Clinic) เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร ทำวิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิจัย
5. ให้มีการวิจัยเชิงบูรณาการและมีส่วนร่วมให้มากขึ้น และให้สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติเป็นการวิจัยที่เกิดประโยชน์และสามารถนำไปแก้ปัญหาให้กับชุมชนและท้องถิ่นได้
6. จัดงบประมาณที่สนับสนุนงานวิจัยอย่างน้อย 3 -5 % ของเงินนอกงบประมาณ และส่งเสริมให้ทีมงานวิจัยปีละไม่น้อยกว่า 10 เรื่อง และนำลงเผยแพร่สู่สาธารณะ
7. สนับสนุนการวิจัยของนักศึกษาให้เพิ่มจากเดิมประมาณ 10 -20 % ให้การนำเสนอผลการวิจัยของนักศึกษาสาขาเดียวกันร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่และสร้างแรงจูงใจ

8. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยรวมทั้งหน่วยงาน องค์การภาครัฐและเอกชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมทิศทางการวิจัย

9. จัดหางบประมาณ แหล่งเงินทุนหรือจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการวิจัย และจัดให้มีโอกาสเสนอผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้งานวิจัยมีปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น

10. ใช้การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความแข็งแกร่งทางการวิจัยทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน วิจัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

11. จัดให้มีการประเมินงานวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลืสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา และเพื่อพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

12. ประสานความร่วมมือในการทำงานวิจัยกับองค์กรของรัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศการทำวิจัยของอาจารย์และนักศึกษา และเพื่อพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากนโยบายนำไปสู่การบริหารจัดการงานวิจัย ได้ดังนี้ (ปรีชา อุยตระกูล, 2549, น.6)

12.1 ส่งเสริมให้เกิดประชาคมวิจัยในมหาวิทยาลัย พัฒนาสู่ภาควิชาการวิจัยในทุก ๆ ส่วน ทุก ๆ ระดับของสังคม โดยเน้นการปลุกกระแสการวิจัยทั้งการกระตุ้นเชิงบวก การผลักดันในด้านมาตรฐานการเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และเชื่อมั่นในวิชาชีพการวิจัยที่มั่นคงยั่งยืน

12.2 ผลักดันให้มีการนำความรู้จากการวิจัยเป็นฐานความรู้ที่ใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยทั้งกระบวนการวางแผนการตัดสินใจ การติดตามประเมินผลและการพัฒนา โดยเน้นให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่และบทบาทที่จะต้องวิจัยสถาบันในแต่ละด้านที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานและทั้งมหาวิทยาลัย

12.3 ส่งเสริมการวิจัยในเชิงสัมพันธ์กับการเรียนการสอนให้เป็นสถาบันสร้างความรู้และเป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน

12.4 สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาโครงการวิจัยทุกรูปแบบเพื่อการเป็นคลังโครงการวิจัยในการแสวงหาแหล่งทุนอย่างหลากหลาย หรือตอบสนองความต้องการของแหล่งทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มาตรการของการงานการวิจัย

1. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

3. จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยและจัดตั้งกองทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยของคณาจารย์และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

4. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขระเบียบทุนอุดหนุนการวิจัยของอาจารย์ บุคลากร นักศึกษาของมหาวิทยาลัย

5. จัดหาแหล่งทุนและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

6. จัดกิจกรรมทักษะการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

7. จัดกิจกรรมหนุนเสริม เช่น การให้รางวัลแก่นักวิจัยที่มีผลงานดีเด่น จัดให้มีเวทีการนำเสนอผลงานวิจัย ทำวารสารการวิจัยเพื่อเป็นเวทีการเผยแพร่ผลงานของนักวิจัย

3. ด้านการบริการชุมชน

ในรายงานการวิจัยของสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญา ปี 2544 เกี่ยวกับการบริการชุมชนของสถาบันราชภัฏว่าตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมความรู้พิเศษ โดยเฉพาะ และจัดเยี่ยมชมชุมชน ศึกษาฐาน ฝึกงาน เป็นต้น ส่วนกลุ่มผู้นำชุมชนเองเห็นว่าสถาบันราชภัฏควรจัดให้การอบรม ควรเป็นศูนย์กลางให้ความช่วยเหลือชุมชน ควรเป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการและชุมชน ควรสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ของชุมชน และควรสร้างกระบวนการเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีทิศทางและแนวทางการดำเนินงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ชี้นำชุมชนไปในทางที่ถูกสร้างความสัมพันธ์อันดี ตั้งแต่เป็นสถาบันราชภัฏอยู่แล้ว แนวทางดังกล่าวอาจยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ดังคำกล่าวของ ศิโรจน์ ผลพันธิน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2549) ว่าในการให้บริการชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ใช้ข้อมูลเชิงสำรวจว่าชุมชนต้องการอะไร ท้องถิ่นอะไร แต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏควรรู้ท้องถิ่นของตนเอง บางส่วนต้องคืนให้กับชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่เคยมองความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เมื่อมองไม่ออกก็ช่วยชุมชนไม่ถูกทาง เพราะไม่เคยลงไปดูว่าชุมชนทำอะไร ชุมชนมีอะไร และจะช่วยชุมชนได้อย่างไร มักลงไปอย่างฉาบฉวย ความเป็นมหาวิทยาลัยชุมชน ต้องเดินไปหาชุมชน และขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นที่พึ่งให้กับชุมชนได้หรือไม่ และจากการวิจัยของ อัญญา พานิช (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อ 1) องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กรการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ระดับประสิทธิผล

องค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 32 แห่งซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยบุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 512 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวแปรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์การ 6) โครงสร้างองค์การ 2. ประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก 3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การพฤติกรรมการบริหารและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัย

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สืบเนื่องจากพระคำริของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรคฤद्यเดชวิกรม พระบรมราชชนกที่ทรงให้มี “สภา Senate” ขึ้นนอกเหนือจากการมีสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้มีหน้าที่ช่วยรับทราบกิจการเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยทั้งทางธุรการและวิชาการ ดังความตอนหนึ่งในบันทึกความเห็นเรื่องโครงการมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2471 ความว่า

...คณะสภาเสนาบดี มีหน้าที่ช่วยอุปนายก จัดการปกครองภายใน สภาเสนาบดีเป็นคณะที่เลือกขึ้น มีผู้แทนจากคณะอาจารย์ คณะแพทย์สมบัติ คณะนักเรียน ล้วนเป็นผู้ถูกเลือกมาทั้งนั้น มีหน้าที่เสนอความเห็นแก่สภา และมีสิทธิที่จะทำกฎข้อบังคับปกครองภายในเกี่ยวกับการเลือกนักเรียนเข้า การปกครอง การอยู่กินของนักเรียน การไล่นักเรียนออกการร่างกฎปริญญากฎข้อบังคับที่เสนอดำเนินการนี้ต้องได้รับอนุมัติจากอุปนายก จึงจะเป็นคำสั่ง...

ต่อมาในปี พ.ศ. 2507 พบหลักฐานการประชุมของกลุ่มอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัย และผู้เข้าร่วมสัมมนาต่างลงความเห็นว่าควรจัดตั้ง “สภาคณาจารย์” เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์มหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย จนกระทั่งมีการดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ. 2512 เมื่อมี

การปรับปรุงพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีการเสนอให้จัดทำ “ข้อบังคับว่าด้วยสภาคณาจารย์” เป็นกฎหมายลูกประกอบพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นครั้งแรก และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2514 เป็นต้นมา ซึ่งถือเป็นต้นแบบให้กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

การบริหารงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยมีลักษณะเป็นกลุ่มบุคคลคณะหนึ่งที่มาจากการเลือกตั้งจากบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย มีประเภทองค์ประกอบ และจำนวนของคณะกรรมการแตกต่างกันไปตามเกณฑ์ที่แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้สภาคณาจารย์อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชั่วคราวสำหรับพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่างเฉพาะเรื่องเป็นครั้งคราว เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ดีโดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อประโยชน์ในความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกัน หรือเพื่อการฝึกฝนประสบการณ์แล้วแต่กรณี โดยกำหนด ให้มีสำนักงานสภาคณาจารย์ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการให้กับสภาคณาจารย์ เป็นงานในสังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณจำนวนหนึ่ง เพื่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์

จากการดำเนินงานสภาคณาจารย์ซึ่งนับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการในมหาวิทยาลัยแต่ในสภาพความจริงยังพบว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สภาคณาจารย์เกือบทั้งหมดยังขาดความเข้มแข็งทั้งในด้านโครงสร้าง บทบาท และภารกิจ ขาดความร่วมมือจากกรรมการสภาคณาจารย์ ขาดการยอมรับทั้งจากฝ่ายบริหารจากคณาจารย์ หรือผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะเห็นได้จากเมื่อมีการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ขึ้นแทนชุดเดิมที่ครบวาระ จะไม่ค่อยมีบุคลากรให้ความสนใจมาสมัคร และต้องขยายเวลารับสมัครเพื่อให้มีผู้สมัครให้ครบ

สภาคณาจารย์ ของไทย คือ องค์กรตัวแทนของบุคลากรทั้งหลายในมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นหูเป็นตาเป็นปากและเป็นเสียงแทนบุคลากรแสดงออกในเชิงพฤติกรรมในลักษณะที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย มีบทบาท และส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในลักษณะการเสนอแนะให้ข้อคิดเห็น เป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรค์ธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยก่อกำเนิดขึ้นตามแนวพระราชดำริเรื่องสภาชีวิตภายใน โครงการมหาวิทยาลัยของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ผู้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณอันล้นพ้นแก่อุดมศึกษาไทย และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจนกระทั่งก่อเกิดเป็นที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ในปี พ.ศ. 2523 โดยมี ศ.ระพี สาคริก ดำรงตำแหน่งประธาน ปอมท. ท่านแรก เพื่อเป็น เวทีในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาท และปัญหาของอุดมศึกษาต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง สภาคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย

22 แห่ง ซึ่งประกอบเป็น ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ประกอบไปด้วยองค์กรที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปดังนี้

สภาคณาจารย์ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร

สภาอาจารย์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (แต่กรณีของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนี้ มีการกำหนดให้มีตัวแทนสายสนับสนุนในรูปอนุกรรมการของสภาอาจารย์ฯ อีกที่หนึ่ง)

สภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนครพนม

สภาข้าราชการ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สภานักงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา

สภาคณาจารย์และพนักงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 แห่ง (สจล. มจร. มจพ.) และมหาวิทยาลัยทักษิณ นอกจากนี้ชื่อสภาฯ ที่เรียกต่างกันแล้ว ยังมีความแตกต่างกันในวิธีการเรียกชื่อตัวแทนของบุคลากรที่ได้รับการเลือกตั้งเข้าในสภาคณาจารย์ บางแห่งใช้คำว่าสมาชิกสภาฯ (เข้าใจว่าต้องการสื่อความนัยของภาระหน้าที่การเป็นตัวแทนปวงชน คล้ายกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร) ในขณะที่บางแห่งเลือกใช้คำว่า กรรมการสภาฯ (เข้าใจว่าต้องการสื่อความเป็นกรรมการบริหารองค์กร คล้าย ๆ กับกรรมการบริหารสหกรณ์ ซึ่งถูกเลือกมาจากสมาชิกของสหกรณ์ทั้งหมด) สุรพล ศรีบุญทรง (2551, น. 59)

สภาคณาจารย์มีลักษณะเหมือนสัญลักษณ์ของความเป็นประชาธิปไตย ความมีเสรีภาพทางวิชาการและความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาส ให้บุคลากรทั้งหลาย มีสิทธิ์มีเสียง ในการบริหาร และจัดการกิจการต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารที่ชาญฉลาดและมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยจึงได้ประโยชน์จากสภาคณาจารย์ ในฐานะของแหล่งข้อมูลที่เป็นกลางเป็นอิสระ ปลอดภัยจากผลประโยชน์ แสดงออกถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อนโยบายหรือแผนการดำเนินการต่าง ๆ เป็นช่องทางให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชา ได้ส่งผ่านสัญญาณย้อน กลับไปสู่ผู้บริหารในลักษณะของการสื่อสาร 2 ทาง

บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ

บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับฯ ว่าด้วยสภาคณาจารย์ และตามพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัยนั้น ได้แก่

1. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี ตามที่เห็นสมควร เพื่อให้เกิดผลดี ในกิจการต่าง ๆ ของสถาบัน

2. ส่งเสริมการทำงานของสถาบันให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารการศึกษา “วิจัย ส่งเสริม และบริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรมรวมทั้งทะนุบำรุง ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ

3. เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผนการศึกษาของสถาบัน

4. เสนอแนะหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและมาตรฐานทางวิชาการ

5. สร้างและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ

6. สร้างและส่งเสริมจรรยาบรรณ ความสามัคคี และสวัสดิการของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่

7. เป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกับองค์กรอื่น

8. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่สภาสถาบัน หรืออธิการบดีเห็นสมควรมอบหมาย

จะเห็นได้ว่า ข้อบังคับว่าด้วยสภาคณาจารย์ และ พ.ร.บ. ของแต่ละมหาวิทยาลัยมัก กำหนดบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์ไว้ในฐานะ “ที่ปรึกษาของอธิการบดี” และพูดถึงบทบาท หน้าที่ในฐานะ “ตัวแทนของบุคลากรทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัย” ไว้อย่างผิวเผิน ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว ควรจะระบุบทบาทการเป็นตัวแทนคณาจารย์ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ และให้เรื่องของการ เป็นที่ปรึกษาเป็นเรื่องรองลงไปเพราะการที่สภาคณาจารย์จะให้คำแนะนำใด ๆ แก่ผู้บริหารก็ต้อง เป็นไปในฐานะตัวแทนของบุคลากรเป็นหลักดังจะเห็นได้จากการที่ทุกมหาวิทยาลัยกำหนดให้การ ได้มาซึ่งกรรมการสภาคณาจารย์นั้นมาจากการเลือกตั้ง โดยคณะบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนที่ได้รับการ เลือกตั้งจากหน่วยงานต่าง ๆ จะเลือกตัวแทนของตนให้ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ประธาน สภา คณาจารย์ รองประธานสภาคณาจารย์ เลขธิการสภาคณาจารย์ ผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ และ บรรณาธิการ ฯลฯ เพื่อให้การดำเนินงานของสภาคณาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ กองเพชร สุนทรภักดี และคณะ (2532)

มาตรา 23 ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภาคณาจารย์และข้าราชการประกอบด้วย ประธานสภาและกรรมการสภา ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการของมหาวิทยาลัย องค์ประกอบ จำนวนคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจาก ตำแหน่งของประธานสภาและกรรมการสภาตามวรรคหนึ่งตลอดจนการประชุมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการและการเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

มาตรา 24 สภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัย
ต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย
2. แสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการ
ในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
3. พิจารณาสั่งการของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือ สภา
มหาวิทยาลัยมอบหมาย
4. เรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการเพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัยและ
นำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการถือเป็น
การปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบย่อมได้รับความ
คุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินการทางวินัย

สกล แก้วศิริ (2553) การวิจัยศึกษาปฏิรูปนโยบายสภาคณาจารย์และข้าราชการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารการสัมภาษณ์แบบสอบถาม
กลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนได้เสียกับสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบท
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันบทบาทหน้าที่การดำเนินงานและข้อเสนอแนะที่มีต่อสภาคณาจารย์
และข้าราชการผลการศึกษาพบว่าในด้านบริบทสภาคณาจารย์และข้าราชการยังมีสภาพเป็นองค์กร
ใหม่ที่จะมีความสำคัญตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ซึ่งทุกฝ่ายรับทราบแต่
การเกิดองค์กรและบทบาทหน้าที่ ที่ปรากฏต่อผู้เกี่ยวข้องยังอยู่ในสภาพปานกลางเท่านั้นในด้าน
สถานภาพสภาคณาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในด้านการบริหารจัดการในด้าน
แนวคิดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมเห็นว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อ
มหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัยควรดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นงานและ
กิจกรรมสำคัญควรเป็นงานไม่ซ้ำซ้อนกับการบริหารงานปกติของมหาวิทยาลัยได้แก่ความก้าวหน้า
ของอุดมศึกษาเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ

สกล แก้วศิริ (2553) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารการสัมภาษณ์
การใช้แบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายที่มีประสบการณ์การบริหารกลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนได้เสียกับ
งานสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อหาบริบทแนวทางการดำเนิน
สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่แนวทางดำเนินงานของสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่วิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการ
ดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่าบริบท

และโครงสร้างของสภาคณาจารย์และข้าราชการมีทุกมหาวิทยาลัย โดยได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแต่ยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างสำนักงานสภาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยการขับเคลื่อนมักเป็นไปโดยใช้ความสามารถของประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการส่วนแนวทางดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่พบว่าความคิดเห็นในความเหมาะสมด้านกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมีความเหมาะสมมากการดำเนินงานและกิจกรรมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมีความเหมาะสมมากโครงสร้างการได้มาของประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการและคณะกรรมการมีความเหมาะสมมากสิ่งที่ควรพัฒนาคือการกำหนดการประชุมควรได้ทำมากขึ้นรวมทั้งด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์และต้องการให้มีส่วนดูแลบุคลากรด้านสวัสดิการด้วยผลการสังเคราะห์และวิเคราะห์รูปแบบรูปแบบที่เหมาะสมคือรูปแบบที่เป็นอิสระในมหาวิทยาลัยการบริหารจัดการ โครงการกิจกรรมควรเป็นรูปแบบที่คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมโดยตรง

ฐาติ อริจิตรานุสาน (2550) ศึกษาบทบาทสภาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 21 แห่ง พบว่า การปฏิรูปองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันโดยให้มีเป้าหมายหลักในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สร้างประโยชน์แก่ชุมชนสังคมและประเทศชาติให้มากที่สุด โดยเป็นฝ่ายให้ข้อเสนอแนะที่ดีและสนับสนุนฝ่ายมหาวิทยาลัยให้ทำงานที่มอบหมายมหาวิทยาลัยในกรอบของรัฐธรรมนูญโดยรับรองครุให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทุกฝ่ายยอมรับเป็นองค์กรที่มีตัวแทนที่มีความเข้มแข็งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พึ่งของอาจารย์นักศึกษาข้าราชการฝ่ายบริหารและสังคม

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552) ศึกษาการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัยจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัย 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าการจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกันโดยเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีอัตราเงินเดือนวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2550 วุฒิปริญญาเอกเท่ากับ 13,110 บาท และวุฒิปริญญาโทเท่ากับ 9,700 บาท ส่วนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้นมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่ไม่ได้จ้างในอัตราปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอัตราร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่าตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และไม่ชัดเจนว่าให้เพิ่มอีกเท่าใดหรือเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปีใดการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆของพนักงานมหาวิทยาลัยหลาย

แห่งยังดีกว่าข้าราชการเช่นไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่าสำหรับเงินเดือนประจำตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้รับเงินรางวัลหรือโบนัสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้งได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคมซึ่งมีข้อจำกัดทั้งคุณภาพยาโรงพยาบาลและการบริการ ยกเว้นกรณีของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ได้ถอนระบบไปนานแล้วซึ่งจ้างในอัตราประมาณ 2 เท่าของอัตราเรกบรจุมิการจัดสวัสดิการเองและกำหนดผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ที่ไม่น้อยกว่าระบบราชการพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่เรื่องเงินเดือนขั้นต้นจำนวน 154 คนร้อยละ 54.8 เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน 136 คน ร้อยละ 48.4 เรื่องเงินโบนัสจำนวน 113 คนร้อยละ 42.0 และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้จำนวน 171 คนร้อยละ 60.9 ซึ่งมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานมีจำนวนถึง 105 คนร้อยละ 37.4 นอกจากนั้นจากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็นสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจนปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญแต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คิดผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ที่เป็นข้าราชการรวมทั้งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเองยังไม่เข้าใจในเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มต้นในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกันทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสองมีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่าถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแล้วก็ตาม

บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมบทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในต่างประเทศ ดังนี้

1. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Virginia Polytechnic Institute and State University (Virginia Polytechnic Institute and State University, 2010) ประกอบด้วย

1.1 ตั้งกฎระเบียบที่นำไปใช้ในสถาบันโพลิเทคนิคและมหาวิทยาลัยรัฐเวอร์จิเนีย และให้คำแนะนำรวมถึงตอบคำถามให้แก่คณะกรรมการมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย คณะผู้บริหารและคณะผู้เยี่ยมชมกองกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

1.2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการมหาวิทยาลัยตามหน้าที่ของสภาคณาจารย์ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

1.3 เข้าร่วมในการกำหนดนโยบายทางวิชาการและนโยบายทางการศึกษา โดยพิจารณาจากมหาวิทยาลัย แผนกในมหาวิทยาลัยหรือสำนักงานในมหาวิทยาลัยมากกว่าหนึ่งแห่ง

1.4 พิจารณานโยบาย โครงการและประเด็นสำคัญอื่นๆ ตามที่ฝ่ายบริหาร คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย องค์การนักศึกษา และบุคลากรนำเสนอ

1.5 ให้วิถีทางและกระบวนการ โดยส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารขึ้นภายใน มหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะทำให้การสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยเป็นระบบและมีเสถียรภาพ

1.6 ช่วยสร้าง รักษาและปกป้องสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย โดยนำมาซึ่งการ เติบโตทางด้านวิชาการ การเรียนรู้ การสอน การวิจัย การบริการ รวมถึงความเคารพในสิทธิ มนุษยชน

1.7 ยอมรับและแบ่งปันความรับผิดชอบกับฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่และนักศึกษาด้วยความพยายามที่จะปรับปรุงความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

1.8 ให้คำแนะนำ ตอบสนองและมีส่วนร่วมในสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย เวอร์จิเนีย และแสดงความคิดเห็นในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับคณาจารย์ทั่วทั้งมลรัฐเวอร์จิเนีย

2. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Virginia Commonwealth University ประกอบด้วย (Virginia Commonwealth University, 2010)

2.1 ช่วยสร้าง รักษาและปกป้องสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย โดยนำมาซึ่งการ เติบโตของทางด้านวิชาการ การเรียนรู้ การสอน การวิจัย การบริการ รวมถึงความเคารพในสิทธิ มนุษยธรรม

2.2 ยอมรับและแบ่งปันความรับผิดชอบกับฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่และนักศึกษาด้วยความพยายามที่จะปรับปรุงความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

2.3 พิจารณานโยบาย โครงการและประเด็นสำคัญอื่น ๆ ตามที่ฝ่ายบริหาร คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย องค์การนักศึกษาและสมาชิกเหล่าคณาจารย์นำเสนอ

2.4 พัฒนาและนำเสนอแนะนโยบายทางวิชาการหรือนโยบายทางการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อ มหาวิทยาลัย คณาจารย์หรือนักศึกษา

2.5 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการมหาวิทยาลัยตามหน้าที่ของสภาคณาจารย์ตาม ความเหมาะสมและตามความจำเป็น

3. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ The University of Tennessee ประกอบด้วย (The University of Tennessee, 2010)

3.1 เป็นตัวแทนคณาจารย์

3.2 เข้าร่วมประชุมคณาจารย์ตามปกติ

3.3 กระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในการประชุมของมหาวิทยาลัยหรือกองในวิทยาลัย

3.4 สื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องตามปกติ

3.5 ดำรงความเป็นสมาชิกในคณะกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคณะ

3.6 เป็นสมาชิกของคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น เข้าร่วมในการปลดเกษียณของสภาคณาจารย์ การอบรมและภาคการประชุม

4. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Dickinson State University ประกอบด้วย (Dickinson State University, 2010)

เป้าหมายหลักของสภาคณาจารย์ในโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยรัฐดิกินสันมีเพื่ออำนวยความสะดวกและประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ด้วยการแนะนำและการพัฒนานโยบายทางการศึกษาและด้วยการตั้งกระบวนการต่างๆ นโยบายดังกล่าวเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบและลักษณะของสถาบันรวมทั้งกำหนดการเติบโตในอนาคต ในการพิจารณาและทบทวนนโยบาย มีเป้าหมายเพื่อให้สภาปฏิบัติดังนี้ :

4.1 จัดตั้งโครงสร้างของสภาและคณะกรรมการที่ถูกสร้างขึ้นโดยสภาคณาจารย์ ทั้งนี้เพื่อรับผิดชอบคณะโดยผ่านสภาไปจนถึงเหล่าคณาจารย์

4.2 ประสานงานความรับผิดชอบและกิจกรรมของคณาจารย์โดยผ่านบรรดาสภาและคณะกรรมการ

4.3 ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกของคณาจารย์และทุกกลุ่มซึ่งประกอบไปด้วยมหาวิทยาลัยรัฐดิกินสัน

อำนาจและหน้าที่ของสภาคณาจารย์ของ Dickinson State University ประกอบด้วย

1. ฝ่ายวิชาการ

สภาคณาจารย์จะแนะนำนโยบายที่ควบคุมในด้านวิชาการ เช่น กำหนดการรับสมัครบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ข้อกำหนดในเรื่องหลักสูตรและกระบวนการวิชา ข้อกำหนดเรื่องปริญญา มาตรฐานทางวิชาการสำหรับนักศึกษาและสำหรับสถาบัน และการประเมินโครงการด้านวิชาการ

2. ฝ่ายคณาจารย์

2.1 สภาคณาจารย์มีหน้าที่ส่งเสริมปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพโดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายด้านการจ้างงาน คุณวุฒิ การปรับปรุงในวิธีการสอน ปริมาณงาน การเลื่อนขั้นวาระการครบตำแหน่งหน้าที่ การปลดเกษียณและประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของคณาจารย์

2.2 สภาคณาจารย์มีหน้าที่ยึดถือมาตรการในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร คณาจารย์และนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ฝ่ายนักศึกษา

สภาคณาจารย์มีหน้าที่ในการทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ดังเช่น การปฐมนิเทศนักศึกษา การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือทางการเงินและทุนการศึกษา กิจกรรมนอกห้องเรียน การจัดการที่พักให้นักศึกษาและประเด็นอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของนักศึกษา

4. ฝ่ายอบรมคณาจารย์

สภาคณาจารย์มีหน้าที่เข้าร่วมในการทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการสอนวิชาเอกและวิชาโท อนุมัตินโยบายสำหรับการรับสมัครและชำระไว้ซึ่งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทบทวนนโยบายการอบรมคณาจารย์และส่งเสริมการสื่อสารระหว่างบุคคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในการเตรียมคณาจารย์

5. ฝ่ายกิจการมหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มีหน้าที่เข้าร่วมในการทบทวนและให้คำแนะนำนโยบายเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การรวมกลุ่มของมหาวิทยาลัย พิธีรับปริญญาและการชุมนุมสาธารณะ การประกาศ การพัฒนาวิทยาเขตและการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

5. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ The University of Montana Western ประกอบด้วย (The University of Montana Western, 2010)

5.1 สภาคณาจารย์มีอำนาจโต้แย้งและให้คำแนะนำแก่ อธิการบดี และรองอธิการบดีมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาทุกประเด็นที่เป็นเรื่องฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย

5.2 ทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อกำหนดทั่ว ๆ ไปในการรับสมัครนักศึกษาเข้ามหาวิทยาลัยมอนทานา เวสเทิร์น (University of Montana Western) ให้คำแนะนำโดยสอดคล้องกับข้อกำหนดของคณะกรรมการ Board of Regents of Higher Education, ข้อกำหนดทั่วไปในการจบการศึกษา รวมไปถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนหน่วยกิตโดยรวม จำนวนหน่วยกิตที่กำหนดในผลงานนอกคณะ และข้อกำหนดอื่น ๆ ดังเช่นจะส่งผลต่อการศึกษาทั่วไปของบัณฑิต อนุมัติคำแนะนำที่เหล่าคณาจารย์ในบางมหาวิทยาลัยหรือบางคณะเสนอให้เปลี่ยนแปลงหลักสูตร ทั้งนี้กระทำผ่านคณะกรรมการหลักสูตร (Curriculum Committee) และคณะกรรมการอื่น ๆ

5.3 อนุมัติคำแนะนำและส่งเรื่องให้ยังอธิบดีและรองอธิบดีเพื่อส่งเรื่องไปยัง The Board of Regents of Higher Education ลักษณะการประสาทปริญญาสำเร็จหลักสูตรการศึกษา ดังที่กำหนด กฎข้อบังคับและมาตรฐานของผู้เข้าสมัครเรียนในระดับปริญญาตรีและการมอบเกียรตินิยมในการรับรองว่าจะปฏิบัติตามข้อกำหนดและมีคุณสมบัติดังที่กำหนดไว้เหล่านี้ จะต้องปฏิบัติตามกระบวนการหลายขั้นตอนในการมอบปริญญา

5.4 ตั้งข้อกำหนดในการดำเนินการ โดยให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ Board of Regents of Higher Education

5.5 ให้คำแนะนำแก่อธิบดีและรองอธิบดีมหาวิทยาลัย โดยจะส่งเรื่องไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมอนทานา และคณะกรรมการ Board of Regents of Higher Education ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการปกครองในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ประธานสภาคณาจารย์หรือสมาชิกของ ECOS จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนเหล่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมอนทานา เวสเทิร์น ในการเข้าประชุมกับคณะกรรมการ Board of Regents

5.6 ปรีกษาหารือกับเหล่าคณะกรรมการและอธิบดีและรองอธิบดีในเรื่องนโยบายที่มีผลต่อการแต่งตั้งคณาจารย์ การดำรงวาระตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้น เงินเดือนและการสิ้นสุดการทำงาน

6. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Minot State University ประกอบด้วย (Minot State University, 2010)

6.1 เพื่อตรวจสอบการกระทำของคณะกรรมการ, ฝ่ายวิชาการหรือสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัย ในการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือข้อกำหนดในหลักสูตรวิชาการของมหาวิทยาลัย

6.2 เพื่อดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน รวมถึง การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ภายในขีดจำกัดที่คณะกรรมการกำหนดไว้

6.3 เพื่อร่วมมือกับประธานในการกำหนดนโยบายในเรื่องคณาจารย์สัมพันธ์ การจัดระบบหลักสูตรวิชาการในมหาวิทยาลัย และความร่วมมือของนักศึกษาในการกำกับดูแลของฝ่ายกิจการนักศึกษา

6.4 เพื่อสร้างวิธีการและระเบียบวิธีการคัดเลือกบุคลากร เพื่อระบุหน้าที่และตรวจสอบ รวมถึงพิจารณากระบวนการและคำแนะนำของบรรดาคณะกรรมการสภา (Senate committees)

7. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Jackson State University ประกอบด้วย (Jackson State University, 2010)

7.1 เพื่อเป็นตัวแทน เหล่าคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยทุกแห่งในประเด็นที่มีผลต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัยและเป้าหมายทางการศึกษาและประสิทธิภาพ

7.2 เพื่อพิจารณาข้อเสนอจากนักศึกษา คณาจารย์ผู้สอน แผนกวิชาการและฝ่ายบริหาร

7.3 เพื่อให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีมหาวิทยาลัยโดยพิจารณาในทุกประเด็นที่พาดพิงไปถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัย

7.4 เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลาง ทั้งนี้คณาจารย์และนักศึกษาอาจจะเก็บรวบรวมข้อมูลเผยแพร่และอภิปรายในประเด็นและประโยชน์โดยรวมของมหาวิทยาลัย

7.5 เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการให้คำแนะนำและทบทวนการกระทำด้านจริยธรรมทางวิชาชีพ

7.6 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าทางสติปัญญาและการพัฒนาของเหล่าคณาจารย์

7.7 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีแก่เหล่าคณาจารย์และนักศึกษา

7.8 เพื่อพัฒนา การสื่อสารระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

7.9 เพื่อพิจารณานโยบายทางวิชาการในทุกประเด็น

7.10 เพื่อพิจารณาประเด็นอื่นที่มีผลต่อสถานะทางวิชาชีพและผลปฏิบัติงานของคณาจารย์

8. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ The University of Tennessee, Knoxville ประกอบด้วย (The University of Tennessee, Knoxville, 2010)

สภาคณาจารย์ UTK เป็นหน่วยงานตัวแทนของคณาจารย์ เพื่อให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในกิจการงานของมหาวิทยาลัยและระบบการปกครองในมหาวิทยาลัยโดยผ่านคณะกรรมการและหน่วยงานทางกฎหมาย สภาคณาจารย์จะเป็นผู้ประกาศใช้นโยบายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษาโดยทั่วไปของ UTK

นอกจากนี้ สภาคณาจารย์ยังมีหน้าที่พิจารณา ให้คำแนะนำนโยบายและกระบวนการในประเด็นอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสวัสดิการโดยทั่วไปของเหล่าคณาจารย์ รวมไปถึงบรรทัดฐานในการแต่งตั้งคณาจารย์ การปลด การเลื่อนขั้น การดำรงตำแหน่งและการเกษียณอายุ เกณฑ์ในการคัดเลือกหัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการและเจ้าหน้าที่บริหารงานวิทยาเขต เกณฑ์จัดลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย ลำดับความสำคัญของแผนพัฒนาในมหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงสิ่งอำนวยความสะดวก

สภาคณาจารย์อาจพิจารณา ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำนโยบายเกี่ยวกับวิถีชีวิตของนักศึกษา สิทธิและความรับผิดชอบของนักศึกษา

9. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ North Carolina State University ประกอบด้วย (North Carolina State University, 2010)

9.1 ให้คำปรึกษาสภาคณาจารย์จะอภิปรายและให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ

9.2 ให้คำแนะนำสภาคณาจารย์อาจแนะนำนโยบายให้แก่ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ

9.3 ร่วมรับผิดชอบสภาคณาจารย์อาจให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายให้อธิการบดีและรองอธิการบดี ถ้าสภาคณาจารย์และผู้บริหารไม่เห็นด้วยพวกเขาหรือตัวแทนจะต้องปรึกษาหารือเพื่อหาสาเหตุข้อขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่ต่างกัน ทั้งนี้อธิบดีจะเป็นผู้กล่าวถึงเหตุผลที่ไม่สามารถมีมติเป็นเอกฉันท์ตรงกันได้ และจะเป็นผู้สื่อสารโดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

9.4 มอบอำนาจอธิการบดีหรือผู้ถูกแต่งตั้งอาจจะมอบอำนาจให้แก่สภาคณาจารย์ให้กระทำการในบางเรื่อง

10. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Texas State University-San Marcos ประกอบด้วย (Texas State University-San Marcos, 2010)

คณะกรรมการผู้บริหารจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการชี้นำธุรกรรมของสภาคณาจารย์ อันได้แก่ การอภิปรายถึงประเด็นที่เหมาะสม การยอมรับระเบียบวาระการประชุมจากสมาชิกสภาคณาจารย์ และการจัดตั้งวาระการประชุมโดยจัดตารางการประชุมสภาคณาจารย์เป็นประจำ คณะกรรมการผู้บริหารประกอบไปด้วย ประธานสภา รองประธาน เลขานุการ เภรัญญิก และสมาชิกสภา คณะกรรมการผู้บริหารมีหน้าที่ ดังนี้ จัดการตรวจสอบบันทึกการเงินโดยทำสรุปประจำปี ทำหน้าที่เป็นพันธมิตรกับมหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการอื่น ๆ เตรียมและส่งคำร้องของบประมาณที่จำเป็นในการทำให้กิจกรรมของสภามีประสิทธิผล โดยส่งเรื่องไปยังประธานสภา และจะคอยส่งไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัย รวมไปถึงทำหน้าที่อื่น ๆ ในฐานะสภาคณาจารย์ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเท็กซัสโดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องสภาคณาจารย์มีเป้าหมายดังต่อไปนี้

10.1 สนับสนุนมุมมองของคณาจารย์ในทุก ๆ ประเด็น ทั้งนี้ให้คณาจารย์มองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

10.2 ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างคณาจารย์และกลุ่มต่าง ๆ ในวิทยาเขต

10.3 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและการปกครอง

10.4 เชิญชวนให้คณาจารย์แสดงความคิดเห็น, คำเสนอแนะและคำแนะนำ

10.5 แสวงหาข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อใช้ในการสนับสนุนจุดยืนของคณาจารย์

10.6 ปรับเงินเดือนให้คณาจารย์ รวมถึงปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

10.7 เอื้ออำนวยให้ด้านงบประมาณและรับประกันว่าคณาจารย์จะมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการวางแผนการคลังและการตัดสินใจ

10.8 รับประกันการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทุกระดับ

11. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Oregon State University ประกอบด้วย (Oregon State University, 2010)

หน้าที่ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอนจะอยู่ภายในกรอบการออกกฎหมายของสถาบัน Land-Grant Institutions และระบบการศึกษาต่อของรัฐโอเรกอน (the Oregon State System of Higher Education)

ในนามของคณาจารย์ สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอนจะทำหน้าที่กำหนดและตั้งเป้าหมายของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอน กำหนดและประเมินนโยบายและกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายเหล่านี้ รับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์ การดำรงไว้และการปกป้องสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยซึ่งนำไปสู่การพัฒนาอย่างเต็มขั้นและการดำรงไว้ซึ่งการเรียนการสอนและการวิจัยด้านวิชาการ อีกทั้งยังให้แนวทางโดยฝ่ายบริหารอาจจะประเมินความคิดเห็นที่เป็นตัวแทนของเหล่าคณาจารย์ทั้งหลาย

สภาคณาจารย์มีหน้าที่ออกกฎหมายนโยบายทางวิชาการ มาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและข้อบังคับทางวิชาการ และยังมีหน้าที่ศึกษาและเตรียมการให้คำแนะนำแก่อธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอน โดยจะเกี่ยวข้องในเรื่องสวัสดิการของคณาจารย์ สภาคณาจารย์ยังเป็นตัวกลางในการอภิปรายและดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์โดยทั่วไปของเหล่าคณาจารย์หรือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันและเป้าหมาย นอกจากนี้พันธกิจของสภาคณาจารย์ปฏิบัติให้ลุล่วงไปโดยผ่านคณะกรรมการและสภาต่าง ๆ ที่คอยรายงานต่อสภาคณาจารย์

สภาคณาจารย์เป็นตัวแทนของเหล่าคณาจารย์ทั้งหลายในมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอนและมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการกระทำการในนามของเหล่าคณาจารย์ในทุกประเด็นที่กล่าวข้างต้น

12. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Midwestern State University ประกอบด้วย (Midwestern State University, 2011)

สภาคณาจารย์เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยเหล่าคณาจารย์และคณะกรรมการวิชาชีพแห่งมหาวิทยาลัยรัฐมิดเวสต์เทิร์น (Board of Regents of Midwestern State University) เพื่อยกยอให้คำปรึกษา เป้าหมายของสภามีเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับมหาวิทยาลัยทุกท่านและเพื่อปรับปรุงสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย

13. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ University of Alabama ประกอบด้วย (University of Alabama, 2010)

เป้าหมายของสภาคณาจารย์มีเพื่อช่วยมหาวิทยาลัยและพิจารณาเรื่องที่จะอภิปรายในนโยบาย การพัฒนาและการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งนี้จะคอยช่วยทางมหาวิทยาลัยในการแสวงหาความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

โดยสภาคณาจารย์พยายามทำให้เป้าหมายบรรลุผลได้โดย : เอื้อความสะดวกและส่งเสริมในด้านปัจจัยในประเด็นทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับเหล่าคณาจารย์

ให้ช่องทางในการสื่อสาร โดยผ่านการสนทนาและการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวคิดระหว่างเหล่าคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

14. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Virginia Polytechnic Institute and State University ประกอบด้วย (Virginia Polytechnic Institute and State University, 2011)

14.1 ทบทวนการลงมติที่ส่งไปยังสภามหาวิทยาลัยโดยบรรดาคณะกรรมการ และให้คำแนะนำในการลงมติ สมาชิกสภาคณาจารย์ในสภามหาวิทยาลัย

14.2 เพื่อตรวจตราและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ และกรรมการบริหารของสภาคณาจารย์ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่และคณะกรรมการพ้นจากความรับผิดชอบโดยเร็ว

14.3 กำหนดเวลาและสถานที่เตรียมวาระการประชุมของสภาคณาจารย์

14.4 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการการสรรหา (Nominations Committee)

14.5 เรียกประชุมสภาคณาจารย์โดยเฉพาะดังที่กำหนดไว้ใน มาตราที่ VII และอนุมาตราที่ 2 ของรัฐธรรมนูญ

14.6 เสนอชื่อสมาชิกของคณะกรรมการเพื่อให้สภาคณาจารย์แต่งตั้ง

14.7 เสนอชื่อตัวแทนของสภาคณาจารย์เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

14.8 การเสนอชื่อตัวแทนจากคณะต่างๆและจากสภาคณาจารย์โดยเป็นตัวแทนของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยและการส่งรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการแต่งตั้งโดยสภาคณาจารย์

14.9 แนะนำผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นสมาชิกของคณะกรรมการมหาวิทยาลัยเมื่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยร้องขอ สภาคณาจารย์ต้องยืนยันการเสนอชื่อดังกล่าว

14.10 ในการเสนอชื่อสภาคณาจารย์ต้องรับประกันการหมุนเวียนหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายและการใช้ความสามารถของคณาจารย์ทั้งหลาย

15. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ The University of Montana-Helena ประกอบด้วย (The University of Montana-Helena, 2010)

สภาคณาจารย์เป็นตัวแทนมหาวิทยาลัยที่มีอำนาจหน้าที่ออกกฎเกณฑ์ในเรื่องที่พาดพิงถึงผลประโยชน์ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยและสมาชิกคณาจารย์ นอกจากนี้สภา

คณาจารย์ ยังเป็นหน่วยงานให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำต่อคณะบดีในทุกประเด็นที่อาจมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย สมาชิกของสภาคณาจารย์ประกอบไปด้วยเหล่าคณาจารย์ทั้งหลาย สมาชิกสภาคณาจารย์แต่ละท่านทำหน้าที่ประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารงานมหาวิทยาลัยและฝ่ายคณาจารย์ที่สภาเป็นตัวแทน โดยจะจัดการประชุมเป็นประจำเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาทางวิชาการ สภาคณาจารย์เป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างคณาจารย์และคณะบดี

เป้าหมายทั่ว ๆ ไปของสภาคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย มอนทานา-ฮิลลีนา มีเพื่อสนับสนุนความร่วมมือของเหล่าคณาจารย์ในการตั้งนโยบายของมหาวิทยาลัย นโยบายดังกล่าวเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและลักษณะของสถาบันและกำหนดการเติบโตในอนาคต เมื่อนโยบายเหล่านี้ถูกตั้งขึ้นจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบโดยละเอียด เพื่อทำให้เกิดความพยายามอย่างต่อเนื่องสภาคณาจารย์จะต้องสร้างโครงสร้างเหล่าคณะกรรมการขึ้น

16. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Coppin State University ประกอบด้วย (Coppin State University, 2014)

- 16.1 เป็นตัวแทนเหล่าคณาจารย์และแจ้งให้เหล่าคณาจารย์ทราบถึงการดำเนินงานในมหาวิทยาลัย
- 16.2 ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในการปกครอง
- 16.3 ให้คำแนะนำแก่คณะบดีในมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย
- 16.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการทั่วไปของเหล่าคณาจารย์
- 16.5 ร่วมกันทำงาน เพื่อรับประกันว่าสมาชิกของคณาจารย์แต่ละท่านดำเนินงานอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม

17. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Butler University ประกอบด้วย (Butler University, 2010)

เหล่าคณาจารย์เป็นหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัย หน้าที่ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบนโยบายในการสอน ประสิทธิภาพในการสอน หลักสูตรและวิธีการสอน ซึ่งสภาคณาจารย์เป็นเสมือนสภาและหน่วยงานเพื่อแสดงคำแนะนำให้แก่เหล่าคณาจารย์ นอกจากนี้สภาคณาจารย์มีความสนใจในด้านสวัสดิการของสถาบันและการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของเหล่าคณาจารย์ สภาคณาจารย์หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนด ทบทวน แก้ไข และเลือกคำแนะนำให้แก่อธิการบดี ซึ่งนโยบายทั้งหลายมีความเกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

17.1 หลักสูตรและการเรียน

17.2 มาตรฐานและบรรทัดฐานในการกำหนดการเลื่อนชั้น การดำรงตำแหน่งและการประเมินผลงานของคณาจารย์

17.3 ในแง่ของชีวิตของนักศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการเรียนการสอนของสถาบัน

17.4 มอบปริญญาและตั้งข้อกำหนดในการให้ปริญญา

17.5 การให้ทุนการศึกษาและความพยายามในเชิงสร้างสรรค์ของคณาจารย์

17.6 ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอนและวิชาการ

18. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Henderson State University ประกอบด้วย (Henderson State University, 2010)

18.1 สภาคณาจารย์จะกำหนดรากฐานในการพิจารณาโยบาย กระบวนการประเด็นและปัญหาที่ส่งผลต่อสวัสดิภาพและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และส่งคำแนะนำไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัย รวมถึงสื่อสารผลการตอบสนองของอธิการบดีให้แก่เหล่าคณาจารย์รับรู้

18.2 สภาคณาจารย์จะพิจารณาความรับผิดชอบในการออกกฎเกณฑ์ที่ทางอธิการบดีมหาวิทยาลัยนำเสนอ และอาจได้รับอำนาจในการทำการตัดสินใจ

18.3 สภาคณาจารย์จะพิจารณาการสอน ที่ทางคณะกรรมการจัดการมหาวิทยาลัย (Board of Trustees) นำเสนอ และมีหน้าที่รับผิดชอบต่อคณะกรรมการและผู้ที่ได้รับมอบหมาย

18.4 สภาคณาจารย์จะกำหนดกรอบการกระทำที่คณาจารย์เริ่มขึ้น

18.5 สภาคณาจารย์จะกำหนดรากฐานในการสนทนาระหว่างตัวแทนคณาจารย์ที่ถูกแต่งตั้งขึ้น ฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่และองค์การนักศึกษาโดยให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายปรึกษาร่วมกับสภาคณาจารย์

18.6 สภาคณาจารย์อาจให้สิทธิพิเศษแก่ผู้อื่นที่ไม่ใช่สมาชิกของสภาคณาจารย์ในการอภิปราย เมื่อถูกร้องขอในระหว่างการประชุม

19. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ University of Baltimore ประกอบด้วย (University of Baltimore, 2010)

19.1 อนุมัติหลักสูตรใหม่และหลักสูตรแก้ไข

19.2 อนุมัติกฎใหม่และกฎที่แก้ไข

19.3 ให้คำแนะนำแก่สมาชิกคณาจารย์ในประเด็นที่จำเป็นต้องมีการกระทำของมหาวิทยาลัย

19.4 ให้คำแนะนำแก่อธิการบดี รองอธิการบดีและคณะบดีของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาตามนโยบายดังต่อไปนี้

19.4.1 มาตรฐานและกระบวนการในการแต่งตั้ง การแต่งตั้งใหม่ การเลื่อนขั้น การดำรงตำแหน่ง และการสิ้นสุดการทำงานของสมาชิกคณาจารย์

19.4.2 มาตรฐานในการรับสมัครนักศึกษา การดำรงไว้ซึ่งนักศึกษา กระบวนการ ให้เกรดและข้อกำหนดการสำเร็จปริญญา

19.4.3 มาตรฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก การวิจัยและให้ทุนการศึกษา

19.4.4 มาตรฐานในการมอบเกียรติคุณ และการเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ
ดังกล่าว

19.4.5 ปริมาณงานของคณาจารย์ การสนับสนุนสวัสดิการของเหล่าคณาจารย์

19.4.6 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางวิชาการหรือนโยบายทางวิชาการ

19.5 พิจารณาความขัดแย้งระหว่างมหาวิทยาลัย โดยประเด็นเหล่านี้จะต้องพิจารณาตามการร้องขอของสภาคณาจารย์

20. หน้าที่ของสภาคณาจารย์ (Faculty Senate) ของ Armstrong Atlantic State University ประกอบด้วย (Armstrong Atlantic State University, 2014)

20.1 ประสานงานกิจกรรมของเหล่าคณะกรรมการในสภาโดยแต่งตั้งคณะอาจารย์เข้าสู่กลุ่มคณะกรรมการเหล่านี้และโดยการตอบโต้คำแนะนำที่ได้จากกลุ่มคณะกรรมการเหล่านี้

20.2 ให้คำแนะนำอธิการบดีมหาวิทยาลัยในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการของนักศึกษา ลักษณะของการสอนและหลักสูตรทางวิชาการ

20.3 ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการพัฒนานโยบายที่ส่งผลต่อสวัสดิการของคณาจารย์

20.4 ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการพัฒนานโยบายที่ส่งผลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการนั้น ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่พอจะนำเสนอได้ประกอบด้วย Fallucca (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้และการรับรู้ การปกครองสภาคณาจารย์และข้าราชการในการดำเนินงานกีฬามหาวิทยาลัย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการรับรู้ของสมาชิกสภาคณาจารย์ เกี่ยวกับการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับเพื่อประเมินความรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับบุคลากรด้านกีฬาและการบริหารจัดการด้านการเงินภายในการประชุมกลุ่มตัวนอกเนือง

ใต้ (Southeastern Conference (SEC)) การประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้มีประวัติศาสตร์ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา อันยาวนาน เช่นเดียวกับวัฒนธรรมทางด้านกีฬาที่สร้างขึ้นในของวิทยาเขตที่ได้รับการยอมรับของพวกเขา นอกจากนี้สถาบันของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ทั้งหมดเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย และมีสองสถาบันที่เป็นสมาชิกของสมาคมมหาวิทยาลัยอเมริกันอันทรงเกียรติ อิทธิพลที่มีต่อกันระหว่างทีมกีฬาที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงและคณะสมาชิกจากสถาบันเหล่านี้ เอื้อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นว่าคณะและการกีฬาสื่อสารกันอย่างไรในระดับสถาบันและการประชุมทางด้านกีฬา สมาชิกวุฒิสภาคณาจารย์ในปัจจุบันจาก 12 สถาบันการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ ($n=397$ of 941) ทำแบบสำรวจออนไลน์ 41 หัวข้อ เรียบร้อยแล้วแบบสำรวจรวมถึงคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ของสมาชิกวุฒิสภาคณาจารย์เกี่ยวกับกีฬามหาวิทยาลัย ความรู้ของสมาชิกสภาคณาจารย์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านวิชาการและการเงินของกีฬามหาวิทยาลัย ระดับปฏิสัมพันธ์ปัจจุบันระหว่างสภาคณาจารย์และภาควิชาด้านกีฬา และคำถามด้านประชากรเชื่อมโยงถึงผู้มีส่วนร่วมในเรื่อง กฎระเบียบทางวิชาการและความใกล้ชิดกับกีฬามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ หนึ่งในคำถามที่ใช้สร้างกรอบการทำงานที่สร้างการศึกษารูปแบบของวุฒิสภาคณาจารย์ (Minors, 2004) เพื่อวิเคราะห์ว่าสภาคณาจารย์ มีปฏิสัมพันธ์กับภาควิชาด้านกีฬาอย่างไร ท้ายที่สุด คำถามปลายเปิดถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคณะและกีฬามหาวิทยาลัยที่สถานศึกษาของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้รับการยอมรับ ผู้มีส่วนร่วมสะท้อนให้เห็นว่า สมาชิก สภาคณาจารย์มีความรู้สึกที่หลากหลายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและวิชาการที่สถาบันของพวกเขา สมาชิก สภาคณาจารย์ทราบถึงความสำคัญของกีฬามหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงถึงความเป็นที่รู้จักของวิทยาลัย อย่างไรก็ตามพวกเขา ยังทราบถึงการขาดการมีส่วนร่วมในระดับมหภาคของคณาจารย์ และการตัดสินใจกีฬามหาวิทยาลัย หนึ่งใน 12 สถาบันการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ มหาวิทยาลัยรัฐมิสซิสซิปปี เห็นด้วยว่าวุฒิสภาคณาจารย์ดำเนินบทบาททางบวกในการบริหารจัดการกีฬามหาวิทยาลัยที่สถาบันของพวกเขา การคงอยู่ของเค้าโครงเชิงบวกหนึ่ง เป็นตัวอย่างอธิบายความสัมพันธ์ที่ไม่แน่นอนในปัจจุบันระหว่างคณะและกีฬามหาวิทยาลัย ในหมู่สมาชิก สภาคณาจารย์ของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ เช่นเดียวกัน คำตอบที่มีฐานข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วม จะปรากฏมหาวิทยาลัยมลรัฐอาเก็นเซที่มี สภาคณาจารย์ที่ได้รายงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินและวิชาการของกีฬามากที่สุดในหมู่สถาบันในการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้ปรากฏว่ามีการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินและวิชาการของกีฬามหาวิทยาลัยในกลุ่มการบริหารจัดการการเงินและวิชาการของกีฬามหาวิทยาลัย ซึ่งเห็นได้จากการขาดความสอดคล้องกันในกลุ่มคำถามที่เป็นความรู้พื้นฐานของแต่ละสถาบัน และจำนวนที่สูงมากของคำตอบแสดงให้เห็นความ

ไม่แน่นอนโดยสมาชิก สภาคณาจารย์ของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ นอกเหนือจากนี้ สมาชิก สภาคณาจารย์ของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้รู้สึกว่ปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาเกี่ยวกับกีฬามหาวิทยาลัย ถูกขัดขวางความคืบหน้าซึ่งบ่งชี้โดยความเด่นชัดของคำตอบที่ขาดการสังเกตหรือพฤติกรรมที่ขาดการมีส่วนร่วม การศึกษาวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า สภาคณาจารย์ควรทดสอบดูว่าบทบาทที่เหมาะสมในกีฬามหาวิทยาลัยของพวกเขาคืออะไร ปรากฏว่า สภาและบุคลากรภาควิชากีฬาคควรจะเพิ่มการติดต่อสื่อสารเพื่อที่จะคงความสัมพันธ์ในเชิงบวก แล้วจึงได้รับผลประโยชน์แต่ละกลุ่มปัจเจกชน เช่นเดียวกับประชาคมมหาวิทยาลัย

Anderson (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างสร้งงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยวิจัยอเมริกัน การศึกษานี้ทดสอบว่าทำไมและอย่างไรตำแหน่ง สภาคณาจารย์จึงถูกจัดให้มีขึ้นในมหาวิทยาลัยการวิจัยของอเมริกา สภาถูกจัดให้มีขึ้นโดยคณาจารย์เพื่อการตอบสนองต่อสภาการณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น ความไม่พอใจกับบทบาทของพวกเขาในการบริหารจัดการสถาบัน หรือถูกจัดให้มีขึ้นโดยอธิการบดี เป็นวิธีการเชิงรุกที่ทำให้ฟังก์ชันต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทันสมัย ในบางกรณีเงื่อนไขที่นำไปสู่การจัดให้มีวุฒิสภา คือ วิกฤตอันเด่นชัดที่ถูกนำเข้ามาอย่างทันทีทันใดเพื่อขจัดข้อจำกัดของระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย สาเหตุหลักของการจัดให้มีวุฒิสภา คือ การเติบโตของคณะในมหาวิทยาลัย ซึ่งสร้างความจำเป็นที่จะต้องมีความเห็นเพื่อแทนที่การประชุมของคณาจารย์ทั้งคณะวิชา ในช่วงเวลาของการจัดให้มีสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยหลายแห่งยังกำลังทำการปรับปรุงคุณภาพของคณะและกำลังเปลี่ยนไปมุ่งเน้นการวิจัยมากขึ้น การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีอำนาจทางการเมือง (การตั้งคำถามวาระการประชุม) เพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดให้มี สภาคณาจารย์เกิดขึ้นได้อย่างไร การจัดให้มี สภาคณาจารย์ได้รับการสนับสนุนโดยผู้ประกอบการที่ใช้ประโยชน์จากสภาพที่มีอยู่ในระหว่างหน้าต่างแห่งโอกาส สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในบทบาทคณาจารย์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย 151 มหาวิทยาลัยได้รับการตรวจสอบและกรณีศึกษาทางประวัติศาสตร์ที่ได้รับการดำเนินการที่หกสถาบัน: มหาวิทยาลัยยูทาห์ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเพนซิลวาเนีย มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย มหาวิทยาลัยพิตส์เบิร์ก มหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย และมหาวิทยาลัยคาร์เนกีเมลลอน การศึกษาโดยแบ่งเป็นยุคตรวจสอบช่วงเวลาที่ สภาถูกจัดให้มีขึ้นสิ่งก่อสร้างของมหาวิทยาลัย ในช่วงสงครามโลกครั้งที่สองถึงช่วงหลังสงคราม และในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 มหาวิทยาลัยที่ยังไม่ได้จัดให้มีวุฒิสภาทั้งมหาวิทยาลัยยังถกกันอยู่ จนในที่สุด สภาถูกจัดให้มีขึ้นเพื่อปรับปรุงการจ้ดองค์กรในมหาวิทยาลัยในเชิงรุก ในการตอบสนองต่อสภาการณ์หรือวิกฤติที่ดึงดูดความสนใจไปที่ความบกพร่องในโครงสร้างการบริหารจัดการ

Madray (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ในการบริหารคณะ และมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยแห่งแคลิฟอร์เนีย การศึกษานี้ศึกษาถึงผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการต่อพลังของสมาชิกคณาจารย์วิทยาลัยชุมชน การศึกษานี้สำรวจระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของวิทยาลัยผ่านวุฒิสภาคณาจารย์ส่งเสริมพลังของสมาชิกคณาจารย์ที่ได้รับเลือกตั้ง ในขณะที่พลังของคณาจารย์เป็นแนวคิดที่ยากที่จะวัดโดยตรง พลังของคณาจารย์ถูกสะท้อนออกมาในด้านดังกล่าวเป็นกำลังการผลิตของคณะ การเรียนการสอน และความพึงพอใจในงาน คณาจารย์ของวิทยาลัยชุมชน 6 แห่งที่นอร์ทแคลิฟอร์เนีย ถูกสำรวจเพื่อวัดกิจกรรมของพวกเขาในด้านของกำลังการผลิต ผลประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน และความพึงพอใจในงาน คำตอบของการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการบริหารจัดการวิทยาลัยของพวกเขาถูกนำมาเปรียบเทียบกับคำตอบของสมาชิกคณาจารย์ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อตรวจสอบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมีผลกระทบแค่ไหนต่อตัวชี้วัดพลังของคณาจารย์ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทั้งสองกลุ่มในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงในทั้งสองกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบริการของวุฒิสภาคณาจารย์แสดงถึงระดับของความพึงพอใจมากกว่าบริการของภาควิชาพวกตนเองและบริการของวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ มาสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.11 ดังนี้

ตารางที่ 2.11 วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในประเทศ และต่างประเทศ

ภาระหน้าที่ มหาวิทยาลัย	ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบ ทรัพยากร	เรียนการสอน อาจารย์	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เป็นตัวแทนอาจารย์	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์
Armstrong Atlantic State University	✓	✓		✓	✓	✓
University of Baltimore	✓	✓			✓	✓
Henderson State University	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Butler University	✓	✓			✓	
Coppin State University	✓			✓	✓	✓
University of Montana-Helena	✓	✓			✓	✓
University of Alabama	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Midwestern State University	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Oregon State University	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Texas State University-San Marcos	✓	✓		✓	✓	
The University of Tennessee	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Virginia Polytechnic Institute and State University	✓		✓		✓	✓
Verginia State University	✓	✓			✓	✓
Midwestern State University	✓	✓	✓		✓	
The University of Tennessee, Knoxville	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jackson State University	✓		✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	ภาระหน้าที่ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	พิทักษ์ผลประโยชน์	เรียกประชุมคณาจารย์	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เป็นตัวแทนคณาจารย์	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์
Minot State University	✓	✓		✓	✓	✓
Armstrong Atlantic State University	✓	✓		✓	✓	✓
The University of Montana Western	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dickinson State University	✓	✓			✓	✓
North Carolina State University	✓	✓	✓	✓	✓	
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทศไทย	✓	✓	✓		✓	
รวม	22	19	12	14	22	16

จากตารางที่ 2.11 สรุปผลการวิเคราะห์บทบาทและหน้าที่ของ สภาคณาจารย์และข้าราชการทั้งในประเทศและต่างประเทศในครั้งนี้จำนวน 22 แห่ง ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ในระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป) ผู้วิจัยได้สรุป บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในต่างประเทศ โดยการรวม เป็นด้าน ๆ โดย ประกอบด้วย

1. ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
2. พิทักษ์ผลประโยชน์
3. เรียกประชุมคณาจารย์
4. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
5. เป็นตัวแทนคณาจารย์
6. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (The Research & Development)

ชุมพล เสงี่ยมจันทร์ (2552, น. 99-104) กล่าวว่า การวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ความจริงที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์เพียงแต่จะเกี่ยวข้องมาน้อยเพียงใดเท่านั้น ซึ่งการแสวงหาความรู้ความจริงของมนุษย์มีมาตั้งแต่อดีตกาลจนถึงปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุต่าง ๆ ล้วนเกิดจากการวิจัยทั้งสิ้นและนับวันการวิจัยก็ยิ่งพัฒนามากยิ่งขึ้นการวิจัยในยุคปัจจุบันไม่ได้มุ่งหวังแค่ให้ได้องค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาเท่านั้นแต่การวิจัยทุกวันนี้มุ่งเน้นถึงการนำไปสร้างผลิตภัณฑ์และการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์อันเป็นผลจากการวิจัยด้วยซึ่งเรียกการวิจัยที่มีลักษณะเช่นนี้ว่า การวิจัยและพัฒนา

ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

ชุมพล เสงี่ยมจันทร์ (2552, น. 99-104) การวิจัยและพัฒนามาจากคำว่า Research and Development เรียกย่อว่า R & D ซึ่งหมายถึงการสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาโดยอาศัยกระบวนการวิจัยและดำเนินการประเมินผลผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นก่อนทำการเผยแพร่ต่อไปความเป็นมาของการวิจัยและการพัฒนาการวิจัยและการพัฒนาเริ่มมีรูปแบบที่ชัดเจนมากกว่า 5 ทศวรรษโดยเริ่มจากแหล่งอุตสาหกรรมที่มุ่งผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้นการขยายตลาดสินค้าผู้บริโภคจึงต้องเน้นทั้งคุณภาพสินค้าราคาต้นทุนและความน่าเชื่อถือของผู้ผลิตดังนั้นทุกอุตสาหกรรมจึงมีการวิจัยเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ขึ้นมาและก่อนจะนำไปใช้ได้ทำการประเมินประสิทธิภาพเมื่อเป็นที่พอใจแล้วจึงเผยแพร่สู่ตลาดผู้บริโภค

สำหรับประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญต่อการวิจัยและการพัฒนาเรื่อยมาหลายทศวรรษที่ 20 และต้นทศวรรษที่ 21 ได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัยและการพัฒนาเป็นอย่างมากจะเห็นได้จากการกำหนดทิศทางการวิจัยของแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยทิศทางการวิจัยของสถาบันการศึกษาแม้แต่ในปัจจุบันนี้วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตศึกษาหลายแห่งกำหนดว่าต้องเป็นวิทยานิพนธ์ที่มีรูปแบบการวิจัยและการพัฒนา

ลักษณะการวิจัยและพัฒนา

โดยแนวคิดพื้นฐานแล้วการวิจัยและการพัฒนานั้นมีพัฒนาการมาจากความเชื่อที่ว่า การสรรค์สร้างความรู้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์นั้นเป็นการนำผลการวิจัยที่ได้มาศึกษาหาจุดเด่นจุดด้อยของผลิตภัณฑ์เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคและเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยและการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นจึงขอกกล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยและการพัฒนาดังนี้

1. เป็นการวิจัยประยุกต์ที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาหรือแก้ปัญหา
2. เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์มุ่งพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นหลัก

3. มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน
4. มีกระบวนการดำเนินที่ต่อเนื่องกันในขั้นตอนต่าง ๆ
5. มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลองเป็นส่วนใหญ่เพื่อทำการสร้างผลิตภัณฑ์
6. มีการตรวจสอบประเมินผลของผลิตภัณฑ์รวมทั้งมีการเผยแพร่หรือนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในวงกว้าง

กระบวนการวิจัยและพัฒนา

เป็นการวิจัยที่มีกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงเป็นขั้นเป็นตอน สอดคล้องกันอย่างต่อเนื่องซึ่งแบ่งการดำเนินงานเป็น 4 ขั้นตอนได้แก่ ชุมพล เสมอจันทร์ (2552, น. 99-104)

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้สามารถกระทำการวิจัยได้หลายประเภทแล้วแต่จุดมุ่งหมาย ลักษณะปัญหาการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัยและอื่น ๆ สำคัญของการดำเนินงานขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งสำรวจความต้องการในการใช้ผลิตภัณฑ์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาจากเอกสารตำรางานวิจัยสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะปัญหาและความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ศึกษาความสำคัญของปัญหาการวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะยุติหรือดำเนินการขั้นต่อไปหรือไม่มีความเหมาะสมหรือคุ้มค่าเพียงใดมีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหนโดยพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สำรวจสภาพปัญหาว่ามีลักษณะของปัญหาเป็นอย่างไรความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการแก้ปัญหาแนวทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้สำหรับแก้ปัญหา
- 2) สำรวจความต้องการว่าในบริบทที่เป็นอยู่มีความต้องการสิ่งใดมีความเร่งด่วนหรือไม่ศึกษาแนวทางเพื่อสนองความต้องการใช้งานอุปกรณ์หรือผลิตภัณฑ์ประเภทใดที่จำเป็นต้องใช้

- 3) การศึกษาเอกสารเป็นการศึกษาถึงสภาพความเป็นไปในอดีตและปัจจุบันว่ามีการบันทึกสิ่งใดไว้บ้างมีปัญหาหรือความต้องการใดโดยทำการสังเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบายของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ

- 4) การสำรวจความพร้อมของหน่วยงานโดยพิจารณาถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่เช่น ฐานการคลัง บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ ช่วงระยะเวลา สถานที่ดำเนินการวิจัย เป็นต้น

การวิจัยเชิงสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการมีองค์ประกอบในการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้แก่จุดมุ่งหมายการดำเนินงานขอบเขตเนื้อหาเทคนิควิธีการและการนำผลการดำเนินงานไปใช้

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลเดิมที่มีอยู่มีเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงได้หรือไม่ถ้ามีข้อมูลเพียงพอหรือมีความจำเป็นของหน่วยงานอยู่แล้วก็ไม่มี ความจำเป็นต้องทำการวิจัยเชิงสำรวจนี้ซึ่งมีข้อควรพิจารณาได้แก่

- 1) เพื่อสำรวจสภาพปัญหาที่แท้จริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองความต้องการได้อย่างคุ้มค่า
- 2) เพื่อสำรวจความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์ซึ่งความต้องการนี้มีระดับความจำเป็นแตกต่างกันแล้วแต่อาจคัดหน่วยงานนั้นมีความต้องการสิ่งใดก่อนสิ่งใดหลัง
- 3) เพื่อสำรวจลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องใช้ให้มีความเหมาะสมคุ้มค่าและได้ประโยชน์แท้จริงซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของผลิตภัณฑ์ต่างๆเช่นเครื่องปรับอากาศยานพาหนะสื่อการ สอนหรืออื่น ๆ

2. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ใช้เป็นพื้นฐาน การสร้างผลิตภัณฑ์ซึ่งมีข้อควรพิจารณาได้แก่

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริบทที่เป็นปัญหาในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไรมี ปรากฏการณ์อะไรมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการปัจจุบันหรือไม่มากนักเท่าใด
- 2) ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริบทที่เป็นความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อทำให้ การดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และสำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งการสำรวจความต้องการที่ใช้ ผลิตภัณฑ์นี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการสร้างผลิตภัณฑ์ใดก็ตามที่ไม่เป็นไปตามความ ต้องการใช้งานแล้วโอกาสที่ผลิตภัณฑ์นั้นจะถูกนำไปใช้จะมีน้อยมากทำให้เกิดความสูญเปล่าใน การสร้างผลิตภัณฑ์เช่นผลิตเครื่องซักผ้าไปให้โรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดใช้เป็นต้น
- 3) ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผลิตภัณฑ์ที่ต้องการใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการ พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของผู้ใช้ทั้งทางด้านขนาดรูปร่างสีวัสดุปริมาณรวมทั้งลักษณะเนื้อหา

3. เทคนิควิธีการ

การใช้เทคนิควิธีการใดในการดำเนินงานต้องพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายที่จำเป็นต่อการ นำผลิตภัณฑ์ไปใช้และต้องตระหนักถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วย ดังนั้นการจะใช้เทคนิควิธีการใดต้องพิจารณาถึงระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้สร้างผลิตภัณฑ์ซึ่งสามารถ เลือกใช้วิธีการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

เป็นการศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อให้ทราบคุณลักษณะหรือสภาพความเป็นจริงในสภาพการณ์นั้น ๆ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์การดำเนินงานวิจัยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การกำหนดปัญหาการวิจัย
- 2) จุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์และแปลผล
- 5) การสรุปผล

3.2 การวิจัยเชิงสังเคราะห์ (synthesis research)

เป็นการวิจัยที่ศึกษาจากงานวิจัยที่มีผู้ทำวิจัยไว้แล้วโดยศึกษางานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือมีประเด็นปัญหาใกล้เคียงกันโดยวิเคราะห์ความสอดคล้องกันและความขัดแย้งกันของงานวิจัยเหล่านั้นการสังเคราะห์ลักษณะนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่มีชื่อเรียกเฉพาะว่าการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta analysis) สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยเชิงสังเคราะห์มีกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงสำรวจจะต่างกันเฉพาะขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแหล่งข้อมูลไม่ใช่บุคคลแต่แหล่งข้อมูลคือเอกสารงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะและปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างครอบคลุมเป็นการศึกษาสภาพปรากฏการณ์จริงของชุมชนซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) การเลือกสนามวิจัย
- 2) การเข้าสนามวิจัย
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

เมื่อดำเนินการตามเทคนิควิธีการแล้วนำผลที่ได้มาพิจารณาถึงความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบผลิตภัณฑ์

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 คือการวิจัยเชิงสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการสำหรับขั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์มีข้อควรพิจารณาได้แก่

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

การออกแบบผลิตภัณฑ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือนำไปใช้พัฒนาตามความต้องการดังนั้นการออกแบบผลิตภัณฑ์ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่สำรวจได้ในขั้นตอนที่ 1 และตลอดจนมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินว่าผลิตภัณฑ์ที่ได้นั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตที่สำคัญของขั้นตอนนี้ประกอบด้วยงานหลัก 3 ประการคือ

2.1 การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์

ในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีองค์ประกอบการทำงานหลายอย่างคือการจัดลำดับความสำคัญและความต้องการการตัดสินใจเลือกรูปแบบผลิตภัณฑ์การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการดำเนินการสร้างผลิตภัณฑ์

2.2 การประเมินความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์

เมื่อได้พัฒนางานวิจัยจนสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาแล้วขั้นต่อมาคือการตรวจสอบความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์ว่าเหมาะสมแก่การใช้งานหรือยังโดยพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ทั้งรูปร่างขนาดลักษณะสีและอื่น ๆ โดยพิจารณาว่าเหมาะสมต่อการใช้งานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.3 การประเมินประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์

เมื่อได้ตรวจสอบความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์แล้วขั้นต่อมาคือการตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานได้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างคุ้มค่าต่อการลงทุนสร้างผลิตภัณฑ์นั้น

3. เทคนิควิธีการ

เป็นเทคนิคที่ใช้ในการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมามีสิ่งที่ควรพิจารณาดังนี้

3.1 เทคนิคการประเมินความเหมาะสมมีเทคนิควิธีการที่นิยมใช้ 2 วิธีได้แก่การประชุมสัมมนาวิพากษ์และการใช้แบบสอบถาม

3.2 เทคนิคการประเมินประสิทธิภาพเทคนิควิธีการที่นิยมใช้มี 3 วิธีได้แก่การประเมินรายบุคคลการประเมินโดยกลุ่มขนาดเล็กและการประเมินในสถานการณ์จริง

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

ในขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาของการดำเนินงานประกอบด้วย การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์การประเมินความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์และการประเมินประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ผลการดำเนินงานแต่ละส่วนจะนำไปใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดและพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นโดยไม่ให้เกิดผลเสียต่อผู้รับบริการและผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือถ้าเกิดผลเสียจะทำให้เกิดผลเสียน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงทดลอง

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่ทำการออกแบบผลิตภัณฑ์ซึ่งต้องนำผลิตภัณฑ์นั้นมาทำการทดลองใช้งานเพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่ามีคุณภาพประสิทธิภาพในการใช้งานได้จริงมีข้อควรพิจารณาได้แก่

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

เป็นการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อตรวจสอบและยืนยันคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ว่าเป็นไปตามผลการออกแบบผลิตภัณฑ์และการศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการใช้งานรวมทั้งตรวจสอบว่าผลิตภัณฑ์สามารถใช้ได้ตรงตามที่ออกแบบพัฒนาไว้โดยการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ต้องตอบปัญหาเหล่านี้ได้คือ

- 1) ผลิตภัณฑ์สามารถใช้ได้จริงตรงตามการออกแบบผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนที่ 2
- 2) ปัญหาและอุปสรรคมีอะไรบ้าง
- 3) วิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ผู้ใช้สามารถใช้งานได้โดยง่าย
- 4) ผู้ใช้บรรลุตามจุดมุ่งหมายการใช้
- 5) ทราบถึงเจตคติของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์
- 6) ทราบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการใช้ผลิตภัณฑ์

2. ขอบเขตเนื้อหาการดำเนินงาน

ในขั้นตอนนี้ใช้กลุ่มผู้เข้ารับการทดลองในแต่ละครั้งไม่น้อยกว่า 30 คน (Smith and Ragan, 1993, p. 402) และทำการทดลองตามขอบเขตเป้าหมายอย่างทั่วถึงเช่นถ้าใช้ภูมิประเทศเป็นเกณฑ์จะทำการทดลองทั้งในเมืองและชนบทถ้าใช้เพศเป็นเกณฑ์จะทำการทดลองทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นต้นทั้งนี้โดยทั่วไปขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการเปรียบเทียบภายในกลุ่มเป้าหมายผู้รับการทดลองโดยการเปรียบเทียบผลในระหว่างทดลองกับหลังการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์หรืออาจใช้การเปรียบเทียบกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก็ได้

3. เทคนิควิธีการดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้ใช้การวิจัยเชิงทดลองเป็นหลักซึ่งมี 3 ประเภทได้แก่การวิจัยคล้ายธรรมชาติการวิจัยกึ่งการทดลองและการวิจัยเชิงทดลองแท้

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

ผลจากการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยเชิงทดลองจะเป็นการยืนยันได้ว่าผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไรเมื่อนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในวงกว้างตามสภาพการณ์ต่างๆที่เป็นจริงแล้วเป็นอย่างไรปัญหาและอุปสรรคมีอะไรบ้างใช้ได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพียงใดผลที่ได้จากการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้นี้จะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในครั้งต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การวิจัยเชิงประเมิน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงซึ่งผู้วิจัยควรจะได้ทราบถึงความเหมาะสมในการขยายผลการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ได้โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ประเมินนั้นประกอบการตัดสินใจว่าจะยุติการวิจัยหรือจะปรับปรุงแก้ไขหรือจะขยายผลต่อไปมีข้อควรพิจารณาได้แก่

1. จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน

การประเมินผลการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ต้องพิจารณาสืบต่อไปนี้คือการทดลองใช้เป็นตามจุดมุ่งหมายหรือไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดสภาพการณ์ทดลองมีความพร้อมหรือไม่รวมทั้งประเมินผลกระทบอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมาอันเนื่องจากการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์

2. ขอบเขตเนื้อหา

เป็นการกำหนดขอบเขตในการประเมินให้ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์เช่นความพร้อมด้านทรัพยากรที่ใช้ในการทดลองการดำเนินงานในการใช้ผลิตภัณฑ์ผลการดำเนินงานและข้อค้นพบอื่น ๆ อันเนื่องมาจากการใช้ผลิตภัณฑ์

3. เทคนิควิธีการ

การวิจัยเชิงประเมินเป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ภายใต้ขอบเขตเนื้อหาที่มีเทคนิควิธีการที่ใช้คือเทคนิคการประเมินซึ่งมีหลายรูปแบบเช่นรูปแบบเชิงระบบ (systematic model) รูปแบบชิปปี้ (CIPPmodel) เป็นต้น

4. การนำผลการดำเนินงานไปใช้

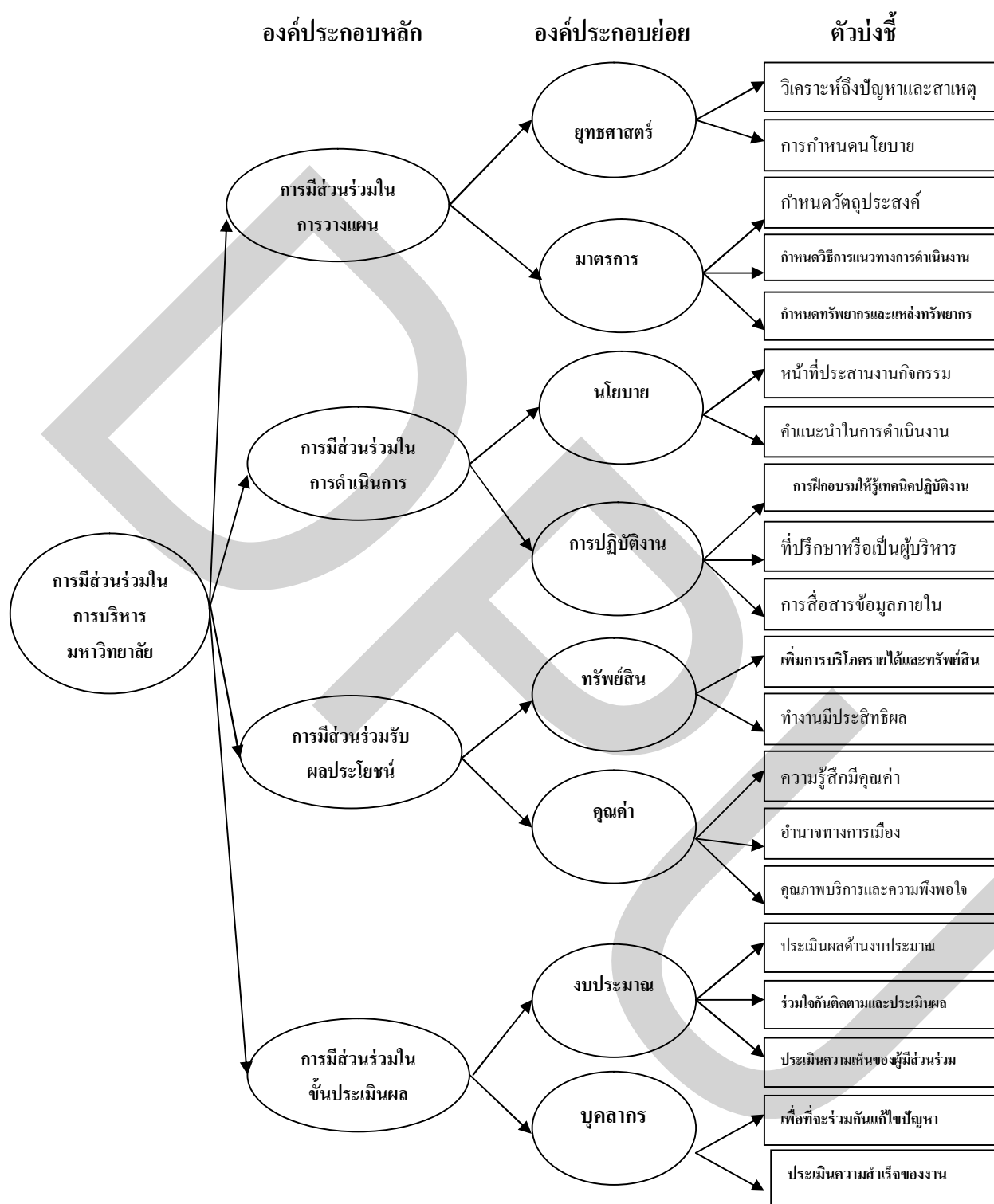
การประเมินผลผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินในภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือจะขยายการใช้ผลิตภัณฑ์สู่วงกว้างต่อไปสำหรับในปัจจุบันมีการพัฒนากระบวนการวิจัยและพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน

โดยเพิ่มขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัยและพัฒนาได้แก่การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นมาเป็นขั้นตอนที่ 5 คือ

การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่พัฒนาเพิ่มเติมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัยและพัฒนาคือการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายตามแหล่งข่าวสารต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปบางผลิตภัณฑ์อาจเป็นการบริการสังคมเปิดให้สามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือบางผลิตภัณฑ์อาจต้องจดทะเบียนลิขสิทธิ์ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้ดำเนินการ ชุมพล เสมารักษ์ (2552, น. 99-104)

จากการที่ได้ค้นคว้าและจากการสอบถามข้อมูล ศึกษาจากวรรณกรรมต่าง ๆ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวัง แผนภาพที่ 2.9 นี้



ภาพที่ 2.9 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบเบื้องต้นของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์
และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ดำเนินการศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.2 ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.3 ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปขั้นตอนของกระบวนการดำเนินการวิจัย ปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	แหล่งข้อมูล	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลลัพธ์ที่ได้
1. สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่ง	1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสอบถามสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. กรอบแนวคิดการวิจัย 2. สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. องค์ประกอบหลัก/ องค์ประกอบย่อย 2. ร่างแบบสอบถาม
3. ร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่ง 2. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน	1. สอบถามการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2. สนทนากลุ่ม และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3. ประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ	รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ทดสอบรูปแบบ	1. แบบสอบถามจากสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงซ้อนจากข้อมูลเชิงประจักษ์	รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในขั้นตอนที่ 1.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 1.2 สอบถามสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดกรอบจากการศึกษาวรรณกรรมจากในขั้นที่ 1 ซึ่งจะได้องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย

รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำเครื่องมือการวิจัย ดังรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในแต่ละขั้นตอน รวมทั้งหมด 3 ประเภทคือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires)
2. แบบตรวจสอบรายการ (check list)
3. การแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด

ซึ่งเครื่องมือแต่ละประเภทได้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires) ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้และสร้างรูปแบบของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎี มาสรุป แล้วสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามเพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ซึ่งแบบสอบถามในครั้งนี้ใช้สอบถามความคิดเห็นของประธานสภาคณาจารย์ กรรมการสภาคณาจารย์และที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบ เลือกตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (force choice) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย ซึ่งเป็นชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และ พัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเพื่อสอบถามสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน รายชื่อซึ่งปรากฏในภาคผนวกพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยเลือกเป็นรายข้อคำถาม เพื่อให้ลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้คือ

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม ถ้าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์นั้นมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จะคัดเลือกไปใช้และหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 จะนำมาพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (สุวิมล ติรภานันท์, 2548) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence) ทั้งฉบับแล้ว มีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยได้

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้นำมาทดลองใช้สภาคณาจารย์และ

ข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974, p. 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

ขั้นที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูล โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

5.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 40 แห่ง แห่งละ 21 คน รวม 840 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 มหาวิทยาลัย เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 40 ตัวอย่าง กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยละ 20 คน จำนวน 40 มหาวิทยาลัย รวม 800 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 840 คน ใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ตัวอย่าง 265 คน แบบสอบถามที่ส่งไปยังสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 38 แห่ง จำนวน 265 ชุด ได้รับกลับมากลับมา 263 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.24

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

6.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบ เลือกตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (force choice) จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่า ความถี่และค่าร้อยละ

6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย ซึ่งเป็นชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3.2 ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในข้อที่ 3.2 นี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 จัดทำร่างรูปแบบ ตามองค์ประกอบที่ได้จากระยะที่ 1

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้ เป็นการร่างรูปแบบ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมเพิ่มเติมเพื่อ ร่าง และ องค์ประกอบและข้อกำหนดของรูปแบบที่ได้ศึกษาไว้ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย และ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนำมาเรียบเรียงรูปแบบ และนำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาในรายละเอียดของรูปแบบการการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ฉบับร่าง) ดังขั้นตอนดังนี้

- 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของการร่างรูปแบบ
- 2) การยกร่างรูปแบบโดยแสดงเป็นตาราง แผนภาพ
- 3) การจัดทำร่างรูปแบบฉบับร่าง และคำชี้แจงอธิบาย ประกอบในส่วนต่าง ๆ สำหรับ

รายละเอียดของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ฉบับร่าง)

ขั้นตอนที่ 2.2 ยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมองค์ประกอบรูปแบบ และความเป็นไปได้ของรูปแบบของผู้เชี่ยวชาญโดยการจัดสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ในขั้นตอนนี้คือ การสัมมนากลุ่ม โดยจัด สนทนากลุ่มขึ้น ในวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2555 เวลา 09.00 น.- 12.00 น. ณ ห้องประชุม คณะครุศาสตร์ (ห้องน้ำหนาว) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่าน มาร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) เป็นผู้ที่มีตำแหน่งประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 2 คน
- 2) เป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือมีประสบการณ์โดยตรง จำนวน 2 คน
- 3) เป็นผู้ที่มีตำแหน่งอดีตประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ จำนวน 2 คน
- 4) เป็นผู้ที่มีตำแหน่งกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 2 คน
- 5) เป็นผู้ที่มีตำแหน่ง คณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 2 คน

6) เป็นผู้ที่มีตำแหน่ง กรรมการในสภามหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน

7) นักวิชาการจากสถาบันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 2 คน

รายละเอียดดังเอกสารที่ปรากฏในภาคผนวก ในการจัดสนทนากลุ่มในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1) ยืนยันองค์ประกอบที่ได้ มีความเหมาะสมกับสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือไม่

2) ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ มีส่วนใดที่ไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ อย่างไรก็ตามการนี้ผู้วิจัยเป็นผู้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มพร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกข้อมูลใช้เครื่องบันทึกเสียงและจัดให้มีเจ้าหน้าที่จดบันทึกการสนทนา และได้ถอดคำสนทนานำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ เพื่อนำไปจัดสร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อสอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งในที่ประชุมไม่มีการปรับเปลี่ยน หรือปรับลด โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
การวางแผน	1. ยุทธศาสตร์	1.1 วิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน
		1.2 การกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
	2. มาตรการ	2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร
		2.2 กำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
		2.3 กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร
การดำเนินการ	3. นโยบาย	3.1 ประสานงานกิจกรรมโครงการต่างๆของมหาวิทยาลัย
		3.2 ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2
	4. การปฏิบัติงาน	4.1 การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่างๆ
		4.2 การประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย
		4.3 ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัย
การรับ ผลประโยชน์	5. ทรัพย์สิน	5.1 เพิ่มรายได้และทรัพย์สินของบุคลากร
		5.2 สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีประสิทธิผล
	6. คุณค่า	6.1 ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยส่วนรวม
		6.2 อำนาจทางการเมือง
		6.3 คุณภาพบริการและความพึงพอใจ

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด
การประเมินผล	7. งบประมาณ	7.1 ประเมินผลด้านงบประมาณ
		7.2 ร่วมใจกันติดตามประเมินผล
		7.3 ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วม
	8. บุคลากร	8.1 ร่วมกันไขปัญหา
		8.2 ประเมินความสำเร็จของงาน

3.3 ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในขั้นตอนที่ 3.3 นี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนย่อยดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 ทดสอบรูปแบบ ประกอบด้วย

1. จัดทำเครื่องมือตามองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้รับการยืนยันและปรับปรุง เพิ่มรายละเอียดขั้นตอนการจัดทำเครื่องมือดังรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในแต่ละขั้นตอน รวมทั้งหมด 3 ประเภทคือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires)
2. แบบตรวจสอบรายการ (check list)
3. การแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด

ซึ่งเครื่องมือแต่ละประเภทได้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires) ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้และสร้างรูปแบบของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎี และสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปเป็นตัวแปรแล้วสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ซึ่งแบบสอบถามในครั้งนี้ใช้สอบถามความคิดเห็นของประธานสภาคณาจารย์ กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน เป็นแบบ เลือกตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (force choice) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย ซึ่งเป็นชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนา และสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม นำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดย นำองค์ประกอบหลัก ใช้เป็นประเด็นหลัก องค์ประกอบย่อย นำไปนิยามเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ นำไปสร้างเป็นข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อสอบถามถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective

Congruence) พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยเลือกเป็นรายข้อคำถาม เพื่อให้ลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้คือ

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม / ถ้าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์นั้นมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จะคัดเลือกไปใช้และหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 จะนำมาพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (สุวิมล ตีรกันันท์, 2548) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence) ทั้งฉบับแล้ว มีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยได้

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในสถานอาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้นำมาใช้สถานอาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และสถานอาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 41 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974, p. 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ขั้นที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์

เก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูล โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

5.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ประธานสถานอาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และกรรมการสถานอาจารย์และข้าราชการ จำนวน 40 แห่ง แห่งละ 21 คน รวม 840 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ประธานสถานอาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ กรรมการสถานอาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่ง แห่งละ 21 คน รวมทั้งสิ้น 840 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ตัวอย่าง 265 คน ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่าง ขึ้นอีก จำนวน 20

ตัวอย่างเพื่อเพิ่มความมั่นใจในข้อมูล รวมทั้งสิ้น แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 285 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 283 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 99.29

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

6.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบ เลือกตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (force choice) จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่า ความถี่และค่าร้อยละ

6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อยซึ่งเป็นชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนน ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลใช้เกณฑ์ดังนี้

2.1 เกณฑ์การให้คะแนน มีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

2.1.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
2.1.2 เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน
2.1.3 ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน
2.1.4 ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
2.1.5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดย วิธีหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมมากที่สุด
3.50 - 4.49	รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมมาก
2.50 - 3.49	รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมปานกลาง
1.50 - 2.49	รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมน้อย
1.00 - 1.49	รูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน

การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์

เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล (LISREL) ต่อไปหรือไม่

1. เกณฑ์การตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล เกณฑ์ในการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่ามีการแจกแจงของข้อมูลเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยดูจากค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551, น. 35-36) ดังนี้

1.1 ถ้าคำนวณได้ค่าความเบ้เป็น 0 หรือเข้าใกล้ 0 และความโด่งเป็น 3 หรือใกล้ 3 จะสรุปได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

1.2 ถ้าได้ค่าความเบ้มากกว่า 0 หมายถึง ข้อมูลเบ้ขวาหรือเบ้บวก แต่ถ้าได้ค่าความเบ้น้อยกว่า 0 หมายถึงข้อมูลเบ้ซ้ายหรือเบ้นลบ

1.3 ถ้าค่าความโด่งน้อยกว่า 3 หมายถึง ความโด่งของข้อมูลเป็นลบ ในขณะที่ถ้าค่าความโด่งมีค่ามากกว่า 3 หมายถึง ความโด่งของข้อมูลเป็นบวก โดยกราฟของข้อมูลที่มีค่าความโด่งเป็นลบจะแบนราบมากกว่ากราฟของข้อมูลที่มีความโด่งเป็นบวก คือ ถ้าข้อมูลมีความโด่งเป็นบวก กราฟจะมีจุดยอดสูงกว่าแบบปกติ

2. เกณฑ์การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์

การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติ Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) และ Bartlett's Sphericity Test เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลว่าสมควรที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยหรือไม่ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551, น. 262-263) ดังนี้

เกณฑ์ค่า KMO ที่เหมาะสมเพื่อพิจารณานำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัย คือ

$0 \geq 0.90$	=	ดีมาก
0.80 - 0.89	=	ดี

0.70 - 0.79	=	ปานกลาง
0.60 - 0.69	=	ปานกลาง
0.50 - 0.59	=	ปานกลาง
$0 < 0.50$	=	ไม่สมควรใช้

3. เกณฑ์ค่า Bartlett's Sphericity Test ที่เหมาะสมเพื่อพิจารณานำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัยได้ คือ ต้องมีค่า $p < .05$

4. เกณฑ์การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity)

ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์หรือนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ต้องไม่มีปัญหาเรื่อง Multicollinearity คือ ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป การตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) หรือค่า Tolerance ตัวใดตัวหนึ่งก็ได้ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ (ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา, 2552) ดังนี้

4.1 Variance Inflation Factor (VIF) ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หรือ 5 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง

4.2 Tolerance หากค่า Tolerance $< .20$ แสดงว่าเกิด Multicollinearity หากค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 มากเท่าใดก็แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรมีปัญหามาก ส่วนค่า VIF หากมีค่าเข้าใกล้ 10 มากเท่าใดก็แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรมีปัญหามาก โดยที่ค่า VIF เป็นผลมาจากค่าของ Tolerance หากค่า Tolerance มาก VIF จะน้อยและหากค่า Tolerance น้อย VIF จะมาก

เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้าง

เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสถิติที่ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น. 44-52) ดังนี้

1. ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square Statistic : χ^2) โดยถ้าค่าสถิติไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) และค่าไค - สแควร์กำลังสองสัมพันธ์ (Relative Chi - square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ ค่าสถิติไค - สแควร์หารด้วยองศาของความเป็นอิสระ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่านั้นแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index bentler 1990) ได้เสนอ CFI ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ noncentral χ^2 distribution ดัชนี CFI มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากมีค่าสูงถึง 0.9 แปลได้ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้อง

3. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ Tucker-Lewis Index (TLI) ดัชนี TLI มีค่าตั้งแต่ 0 ขึ้นไปหากมีค่าสูงถึง 0.9 แปลได้ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้อง

4. ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) ดัชนี SRMR เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบ ระดับความกลมกลืนของโมเดลของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค - สแควร์ ว่าโมเดลอิสระตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้ว ค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ ดัชนี RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าสถิติต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residuals) ซึ่งมีค่าไค - สแควร์ ที่ใช้พิจารณา คือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. กิวพล็อต (Q - Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) ถ้าได้กราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 4 สรุปรายงาน

ภายหลังจากสิ้นสุดกระบวนการดำเนินการวิจัยใน ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และเขียนเป็นรายงานคุณลักษณะฉบับสมบูรณ์ นำมาสรุปเขียนร่างรายงานผลการวิจัย เพื่อเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ และจัดทำเป็นรายงานการวิจัยที่สมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์วัดระดับความกลมกลืน
ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2/df)	น้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 (กรณีโมเดลซับซ้อนมาก)
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index)	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ TLI (Tucker-Lewis Index) หรือ NNFI (Non-Normed Fit Index)	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ WRMR (Weighted Root Mean Square Residual)	น้อยกว่า 0.90 สอดคล้องดี ตั้งแต่ 0.95 ถึง 1.000 สอดคล้องพอใช้
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 = สอดคล้องดี 0.05-0.08 = สอดคล้องพอใช้ 0.08-0.10 = ไม่ค่อยดี > 0.10 = สอดคล้องไม่ดี
ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	น้อยกว่า 0.05 สอดคล้องดี ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.079 สอดคล้องพอใช้ ตั้งแต่ 0.08 ขึ้นไปถือว่าไม่สอดคล้อง
สหสัมพันธ์ภายในชั้น ICC (Intraclass Correlations)	> 0.05 = สอดคล้องดี

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงนำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดผลการศึกษาในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นประธานและกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 แห่ง รวมแบบสอบถามจำนวน 265 ฉบับ รวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับทั้งสิ้น 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.24 แล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษา โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ดำรงตำแหน่ง และอายุราชการ โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (n=263)	ร้อยละ
1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ชาย	149	56.7
หญิง	114	43.3
รวม	263	100
2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม		
น้อยกว่า 24	-	-
25 – 35 ปี	166	63.1
36 - 45 ปี	-	-
46 ปีขึ้นไป	97	36.9
รวม	263	100
3. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ระดับปริญญาตรี	34	12.9
ระดับปริญญาโท	161	61.2
ระดับปริญญาเอก	68	25.9
รวม	263	100
4. ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถาม		
อาจารย์	191	72.6
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	48	19.0
รองศาสตราจารย์	24	8.4
ศาสตราจารย์	-	-
รวม	263	100
5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง		
ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง	220	83.7
ไม่เคยดำรงตำแหน่ง	43	16.3
รวม	263	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n=263)	ร้อยละ
6. อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ต่ำกว่า 10 ปี	124	47.1
11 – 20 ปี	70	26.6
21 – 30 ปี	53	20.2
31 ปีขึ้นไป	16	6.1
รวม	263	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 114 คนคิดเป็นร้อยละ 43.3 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมาก่อน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 ส่วนผู้ที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 สำหรับอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือมีอายุราชการ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.6 น้อยสุดคือ ผู้ที่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.1 สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสภาคณาจารย์และข้าราชการส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ส่วนตำแหน่งทางวิชาการที่ดำรงตำแหน่งในสภาคณาจารย์และข้าราชการที่น้อยสุดคือตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยภาพรวม
จำแนกตามองค์ประกอบ

รายการ	สภาพการมีส่วนร่วม (n=263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ	2.93	1.04	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมวางแผน	3.09	1.11	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ	3.11	1.05	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมรับประโยชน์	2.97	1.06	ปานกลาง
5. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล	2.99	1.10	ปานกลาง
รวม	3.02	0.99	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการ
บริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยภาพรวมมีระดับค่าเฉลี่ยของสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ พบว่าทุก
องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา
ตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมวางแผน
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.09$) การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.99$) การมีส่วนร่วมรับ
ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.97$) และการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.93$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในองค์ประกอบการคิดริเริ่มและตัดสินใจ

ตัวบ่งชี้	สภาพการมีส่วนร่วม (n=263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. สนับสนุนให้ สถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคมสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนและข้อมูลอื่นๆให้เป็นปัจจุบัน	3.05	1.12	ปานกลาง
2. สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่นักศึกษาในพื้นที่บริการได้อย่างทั่วถึง	3.02	1.20	ปานกลาง
3. สนับสนุนการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่นๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลนและไม่สามารถพึ่งตนเองได้	2.89	1.19	ปานกลาง
4. สนับสนุนให้เด็กพิการได้เรียนร่วม	2.80	1.19	ปานกลาง
5. สนับสนุน สอดส่องดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณกดขี่ข่มเหง ล่วงละเมิดทางเพศ ใช้งานเด็ก ฯลฯ ให้ได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ	2.88	1.16	ปานกลาง
6. ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง	2.81	1.17	ปานกลาง
7. การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด	2.94	1.19	ปานกลาง
8. ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันองค์กรพิทักษ์สิทธิเด็ก	2.67	1.28	ปานกลาง
9. การส่งเสริม สนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด	3.32	1.26	ปานกลาง
รวม	2.93	1.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการคิดริเริ่มและตัดสินใจโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจสนับสนุนให้ สถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคมสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน และ ข้อมูลอื่นๆให้เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาอันดับสาม คือการมีส่วนร่วมในการ คิดริเริ่มและตัดสินใจในการส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X} = 2.94$)

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในองค์ประกอบการมีส่วนร่วมวางแผน

รายการ	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.24	1.27	ปานกลาง
2. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ	3.06	1.20	ปานกลาง
3. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้าน บุคลากร	3.27	1.24	ปานกลาง
4. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านงบประมาณ อาคารสถานที่	3.08	1.36	ปานกลาง
5. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านกิจกรรม นักศึกษา	2.97	1.24	ปานกลาง
6. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ชุมชน	2.93	1.25	ปานกลาง
7. กำหนดให้สถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	3.02	1.25	ปานกลาง
8. กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียนของแต่ละปีการศึกษา	3.06	1.24	ปานกลาง
9. กำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา	2.94	1.24	ปานกลาง
10. กำกับ ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา	3.03	1.22	ปานกลาง
11. กำหนดวิธีการบริหารการใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ	3.14	1.32	ปานกลาง
12. กำหนดวิธีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล	3.03	1.24	ปานกลาง
13. กำหนดแผนพัฒนา บุคลากร ในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.21	1.27	ปานกลาง
14. การพิจารณาความดีความชอบ เชิดชูเกียรติแก่ บุคลากร ในสถานศึกษา	3.10	1.27	ปานกลาง
15. การจัดสวัสดิการให้แก่ บุคลากร ในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	3.12	1.26	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
16. ให้มีการใช้ คู่มือบำรุงรักษาอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์	3.13	1.29	ปานกลาง
17. จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์กร ให้สวยงาม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา	3.11	1.30	ปานกลาง
18. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรืออนุกรรมการความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณี	3.10	1.26	ปานกลาง
รวม	3.09	1.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านการมีส่วนร่วมวางแผน พบว่าการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมวางแผนในเรื่องกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้าน บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) มีส่วนร่วมวางแผนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) และมีส่วนร่วมวางแผนให้มีการใช้ คู่มือบำรุงรักษาอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X}=3.13$)

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในองค์ประกอบการมีส่วนร่วมดำเนินการ

รายการ	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. กำหนดแผนการ วิธีการและระยะ เวลาในการกำกับและติดตามร่วมกับมหาวิทยาลัย	3.06	1.18	ปานกลาง
2. ดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถาม ประชุม ฯลฯ	3.23	1.14	ปานกลาง
3. ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.19	1.15	ปานกลาง
4. มีส่วนร่วมในการ ให้การช่วยเหลือสถานศึกษาร่วมกับชุมชนองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น	3.00	1.12	ปานกลาง
5. ให้การช่วยเหลือสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน	3.13	1.22	ปานกลาง
6. พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา	3.04	1.22	ปานกลาง
7. เป็นกรรมการพิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	3.11	1.23	ปานกลาง
รวม	3.10	1.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถามประชุม ฯลฯ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) มีส่วนร่วมดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) มีส่วนร่วมดำเนินการให้การช่วยเหลือสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในองค์ประกอบการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

รายการ	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. ประสานงาน หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	2.83	1.15	ปานกลาง
2. ประสานงานการจัดหา วิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.10	1.20	ปานกลาง
3. ประสานงานประสานประโยชน์ เพื่อให้จัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ	3.07	1.18	ปานกลาง
4. ประสานงานเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร	2.88	1.17	ปานกลาง
รวม	2.97	1.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ เมื่อมองโดยภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการประสานงานการจัดหา วัสดุวิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ประสานงานประสานประโยชน์ เพื่อให้จัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในการประสานงานเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควรสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ ของสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในองค์ประกอบการมีส่วนร่วมประเมินผล

รายการ	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา	2.78	1.18	ปานกลาง
2. เป็นกรรมการติดตามประเมินผลตามแผนงาน/โครงการ	2.84	1.13	ปานกลาง
3. สรุปผลการติดตามและประเมินผล ตามแผนงาน/โครงการ	2.99	1.21	ปานกลาง
4. แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหามาจากการติดตามและประเมินผล	3.09	1.21	ปานกลาง
5. นำผลการติดตามและประเมินผล เป็นข้อพิจารณาให้การสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	3.11	1.23	ปานกลาง
6. การประเมินภายในเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา	3.14	1.19	ปานกลาง
รวม	2.99	1.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการมีส่วนร่วมในชั้นประเมินผล เมื่อมองโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในชั้นประเมินผล ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการประเมินภายในเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.14$) สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในชั้นประเมินผลในการนำผลการติดตามและประเมินผล เป็นข้อพิจารณาให้การสนับสนุนต่อการดำเนินงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) มีส่วนร่วมประเมินผลแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาจากการติดตามและประเมินผล สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

4.2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการได้สอบถามถึงสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปใช้วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ดังรายละเอียด

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรขององค์ประกอบ

- dd1 แทน สนับสนุนให้ สถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคมสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูลอื่นๆให้เป็นปัจจุบัน
- dd2 แทน สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่นักศึกษาในพื้นที่บริการได้อย่างทั่วถึง
- dd3 แทน สนับสนุนการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่นๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลนและไม่สามารถพึ่งตนเองได้
- dd4 แทน สนับสนุนให้เด็กพิการได้เรียนร่วม
- dd5 แทน สนับสนุน สอดส่องดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณกตจี๋ข้มเหงถ่วงละเมิดทางเพศ ไซ้แรงงานเด็กๆลๆ ให้ได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

- dd6 แทน ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง
- dd7 แทน การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด
- dd8 แทน ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันองค์กรพิทักษ์สิทธิเด็ก
- dd9 แทน การส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงาน ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด
- dp1 แทน กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา
- dp2 แทน กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ
- dp3 แทน กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้าน บุคลากร
- dp4 แทน กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านงบประมาณ อาคารสถานที่
- dp5 แทน กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านกิจกรรม นักศึกษา
- dp6 แทน กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ชุมชน
- dp7 แทน กำหนดให้สถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- dp8 แทน กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียนของแต่ละปีการศึกษา
- dp9 แทน กำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา
- dp10 แทน กำกับ ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา
- dp11 แทน กำหนดวิธีการบริหารการใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพ
- dp12 แทน กำหนดวิธีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล
- dp13 แทน กำหนดแผนพัฒนา บุคลากร ในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- dp14 แทน การพิจารณาความดีความชอบ เชิดชูเกียรติแก่ บุคลากรในสถานศึกษา
- dp15 แทน การจัดสวัสดิการให้แก่ บุคลากร ในสถานศึกษาตามความเหมาะสม
- dp16 แทน ให้มีการใช้ ดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์

- dp17 แทน จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร ให้สวยงาม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา
- dp18 แทน แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรืออนุกรรมการความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณี
- do1 แทน กำหนดแผนการ วิธีการและระยะ เวลาในการกำกับและติดตามร่วมกับมหาวิทยาลัย
- do2 แทน ดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถามประชุม ฯลฯ
- do3 แทน ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- do4 แทน มีส่วนร่วมในการ ให้การช่วยเหลือสถานศึกษาร่วมกับชุมชนองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น
- do5 แทน ให้การช่วยเหลือสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน
- do6 แทน พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- do7 แทน เป็นกรรมการพิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา
- db1 แทน ประสานงาน หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน
- db2 แทน ประสานงานการจัดหา วิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- db3 แทน ประสานงานประสานประโยชน์ เพื่อให้จัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- db4 แทน ประสานงานเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร
- de1 แทน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา

- de2 แทน เป็นกรรมการติดตามประเมินผลตามแผนงาน/โครงการ
- de3 แทน สรุปผลการติดตามและประเมินผล ตามแผนงาน/โครงการ
- de4 แทน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาจากการติดตามและประเมินผล
- de5 แทน นำผลการติดตามและประเมินผล เป็นข้อพิจารณาให้การสนับสนุนต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
- de6 แทน การประเมินภายในเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติพื้นฐานแต่ละตัวแปรขององค์ประกอบ

ตัวแปร	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
dd1	3.05	1.12	ปานกลาง
dd2	3.02	1.20	ปานกลาง
dd3	2.89	1.19	ปานกลาง
dd4	2.80	1.19	ปานกลาง
dd5	2.88	1.16	ปานกลาง
dd6	2.81	1.17	ปานกลาง
dd7	2.94	1.19	ปานกลาง
dd8	2.67	1.28	ปานกลาง
dd9	3.32	1.26	ปานกลาง
dp1	3.24	1.27	ปานกลาง
pd2	3.06	1.20	ปานกลาง
dp3	3.27	1.24	ปานกลาง
dp4	3.08	1.36	ปานกลาง
dp5	2.97	1.24	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
dp6	2.93	1.25	ปานกลาง
dp7	3.02	1.25	ปานกลาง
dp8	3.06	1.24	ปานกลาง
dp9	2.94	1.24	ปานกลาง
dp10	3.03	1.22	ปานกลาง
dp11	3.14	1.32	ปานกลาง
dp12	3.03	1.24	ปานกลาง
dp13	3.21	1.27	ปานกลาง
dp14	3.10	1.27	ปานกลาง
dp15	3.12	1.26	ปานกลาง
dp16	3.13	1.29	ปานกลาง
dp17	3.11	1.30	ปานกลาง
dp18	3.10	1.26	ปานกลาง
do1	3.06	1.18	ปานกลาง
do2	3.23	1.14	ปานกลาง
do3	3.19	1.15	ปานกลาง
do4	3.00	1.12	ปานกลาง
do5	3.13	1.22	ปานกลาง
do6	3.04	1.22	ปานกลาง
do7	3.11	1.23	ปานกลาง
db1	2.83	1.15	ปานกลาง
db2	3.10	1.20	ปานกลาง
db3	3.07	1.18	ปานกลาง
db4	2.88	1.17	ปานกลาง
de1	2.78	1.18	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	สภาพการมีส่วนร่วม (n =263)		แปลผล
	Mean	S.D.	
de2	2.84	1.13	ปานกลาง
de3	2.99	1.21	ปานกลาง
de4	3.09	1.21	ปานกลาง
de5	3.11	1.23	ปานกลาง
de6	3.14	1.19	ปานกลาง
รวม	3.02	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบสภาพความเป็นจริงในการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการ ส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในการส่งเสริม สนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และสองอันดับรองลงมาคือ สภาคณาจารย์และข้าราชการ ส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในการกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้าน บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

จากการนำเสนอข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังตามลำดับแล้ว ผู้วิจัย ได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลจากตัวแปรองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏว่ามีความเหมาะสมจะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปหาความสัมพันธ์ของตัวแปรว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่อย่างไร ด้วยวิธีการดังนี้

1. กำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สูตรการวิเคราะห์องค์ประกอบข้อมูลสารสนเทศใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component) และการแกว่งแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ ใช้สูตรเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่า 1 จากนั้นคัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนัก

องค์ประกอบเกิน 0.50 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.50 ไม่นำมาพิจารณา นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านไปแปลผลและกำหนดชื่อองค์ประกอบ

2. ใช้สถิติ KMO and Bartlett's test of sphericity ถ้าเลือกทางเลือกนี้ผลลัพธ์จะแสดงค่า KMO และ Bartlett's test ซึ่งมีความหมายดังนี้ KMO (Kaiser – Meyer-Olkin) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของ ข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis โดยที่ ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (เข้าสู่ศูนย์) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ ถ้าค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ โดยทั่วไป ถ้าค่า $KMO < .5$ จะถือว่าข้อมูลที่มีอยู่ไม่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis

ตารางที่ 4.9 แสดงการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายละเอียดในการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์
จำนวนตัวแปร	44
ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.945
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	19926.613
df	946
Sig.	0.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO) มีค่า 0.945 และค่า Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้นหมายถึง ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

ตารางที่ 4.10 แสดงผลวิเคราะห์ห้อยค่าประกอบของตัวแปร

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	30.224	68.690	68.690
2	2.671	6.070	74.760
3	1.837	4.176	78.935
4	1.070	2.432	81.367
5	0.967	2.198	83.566
6	0.843	1.915	85.481
7	0.636	1.446	86.927
8	0.553	1.258	88.185
9	0.494	1.122	89.307
10	0.464	1.054	90.361
11	0.445	1.011	91.371
12	0.358	0.814	92.186
13	0.299	0.681	92.866
14	0.281	0.640	93.506
15	0.245	0.556	94.063
16	0.235	0.533	94.596
17	0.208	0.473	95.069
18	0.189	0.429	95.498
19	0.181	0.411	95.908
20	0.174	0.394	96.303
21	0.156	0.354	96.656
22	0.142	0.322	96.979
23	0.132	0.299	97.278
24	0.122	0.278	97.556

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
25	0.111	0.252	97.808
26	0.093	0.210	98.018
27	0.089	0.203	98.221
28	0.088	0.201	98.422
29	0.078	0.177	98.598
30	0.071	0.161	98.759
31	0.067	0.151	98.911
32	0.063	0.144	99.055

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component) และพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้้องค์ประกอบ จำนวน 32 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน สูงสุด 4 อันดับแรก คือ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) 30.224 ความแปรปรวนร้อยละ 68.69 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) 2.671 ความแปรปรวนร้อยละ 6.070 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) 1.837 ความแปรปรวนร้อยละ 4.176 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) 1.070 ความแปรปรวนร้อยละ 2.432 และองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน ต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 32 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) 0.063 ความแปรปรวนร้อยละ 0.144 มีความแปรปรวนสะสมร้อยละ 99.055 ซึ่งมีค่ามากกว่า ร้อยละ 50 ถือว่าเป็นค่าที่เพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล องค์ประกอบที่ได้ ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้อธิบายความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ 81.36%

เพื่อให้การจัดกลุ่มของตัวแปรมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการหมุนแกนตัวประกอบแบบมุมแหลม Oblique แบบ Oblimin หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วจะพิจารณาตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ (Loading) ตั้งแต่ระดับ 0.30 ขึ้นไป จึงจะถือว่าสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่อองค์ประกอบนั้นได้

ตารางที่ 4.11 แสดงรายละเอียดขององค์ประกอบ

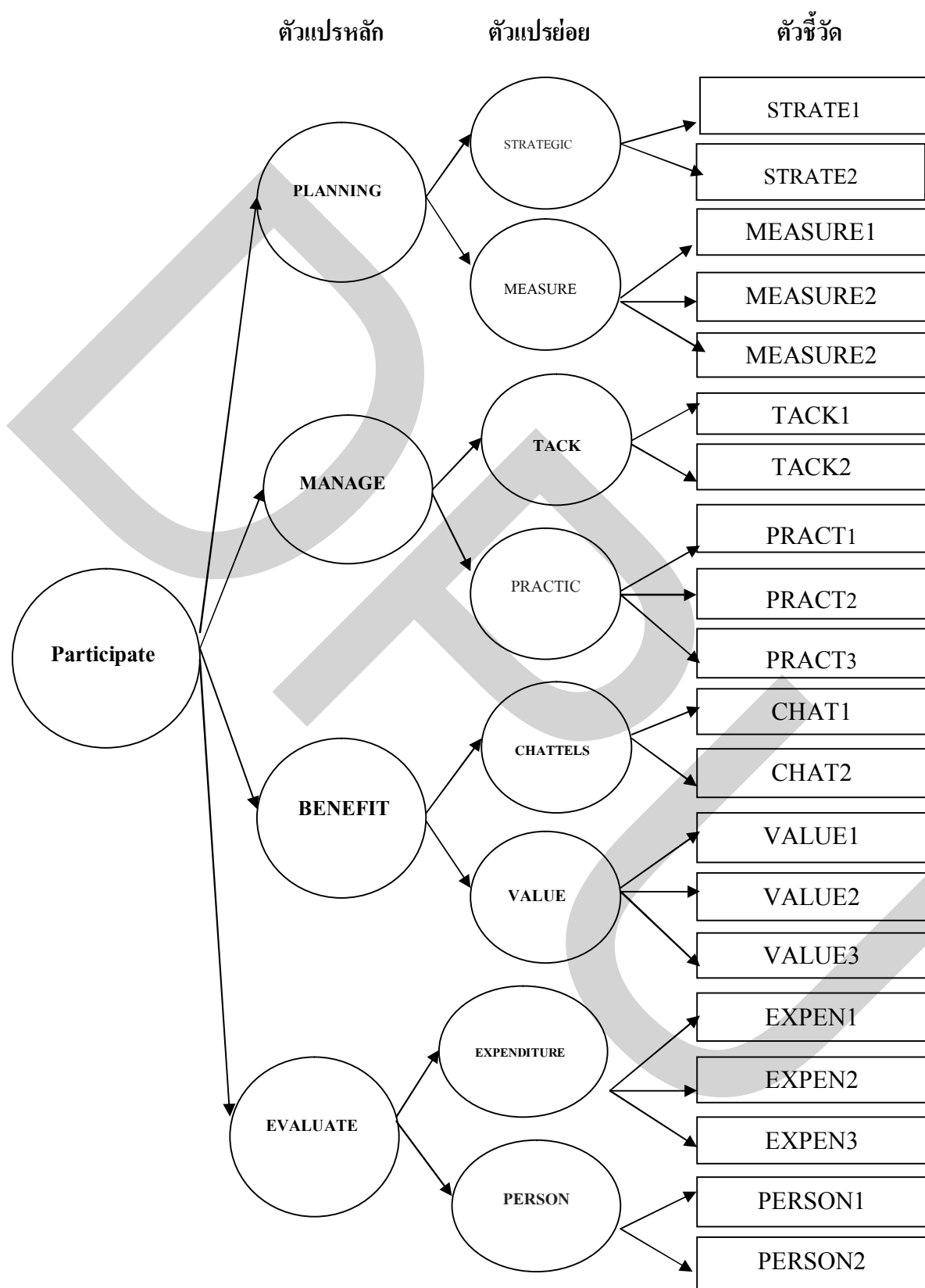
องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	30.224	68.690	68.690
2	2.671	6.070	74.760
3	1.837	4.176	78.935
4	1.070	2.432	81.367

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigenvalues) ซึ่ง จะนำจากองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่า 1 และมีค่า ร้อยละของความแปรปรวนสะสม 81.367 ซึ่งเพียงพอในการอธิบาย ความสัมพันธ์ จึงนำเอาองค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 4 มากำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่ จำนวน 4 องค์ประกอบ ซึ่งในที่นี้จะใช้หลักการตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ ตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ หรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา หรือตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเอง แต่ควรจะต้องสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นได้

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ ทั้ง 4 องค์ประกอบ

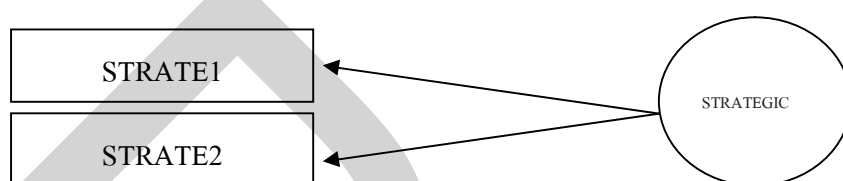
1. องค์ประกอบที่ 1 ใช้ชื่อการวางแผน (Planning)
2. องค์ประกอบที่ 2 ใช้ชื่อว่าการดำเนินการ (Manage)
3. องค์ประกอบที่ 3 ใช้ชื่อการรับผลประโยชน์ (Benefit)
4. องค์ประกอบที่ 4 ใช้ชื่อว่าการประเมินผล (Evaluate)

โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาประกอบกับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งได้จัดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ ตัวชี้วัด ได้ดังภาพที่ 4.1

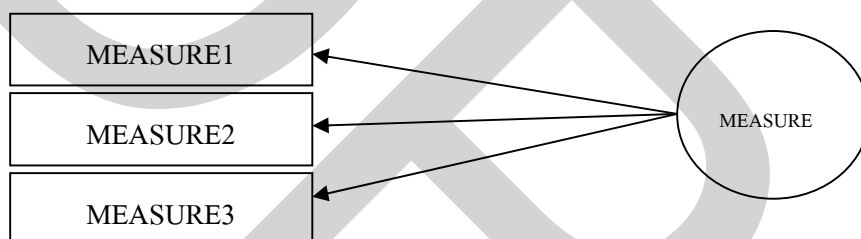


ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของ
สภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

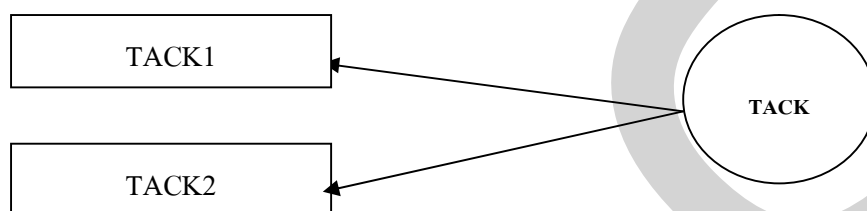
ลักษณะโมเดลดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแต่ละด้านดังนี้



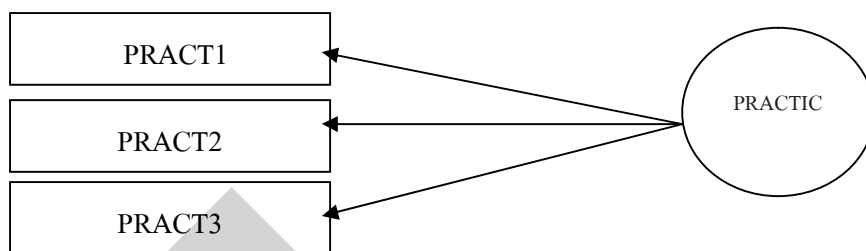
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์



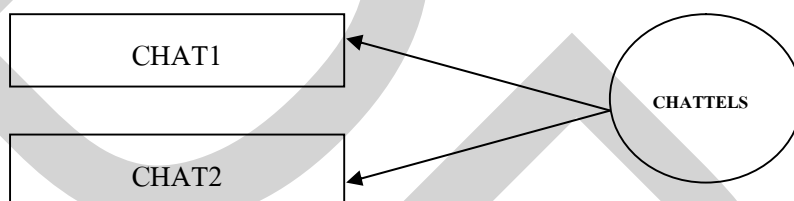
ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยมาตรการ



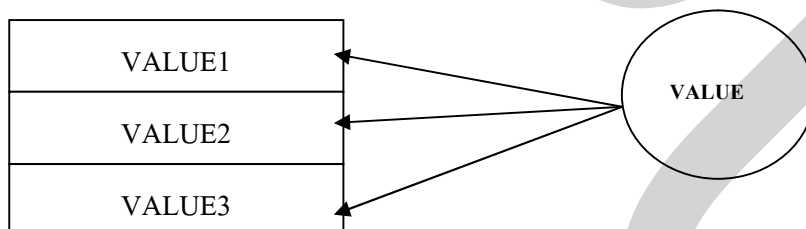
ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อยนโยบาย



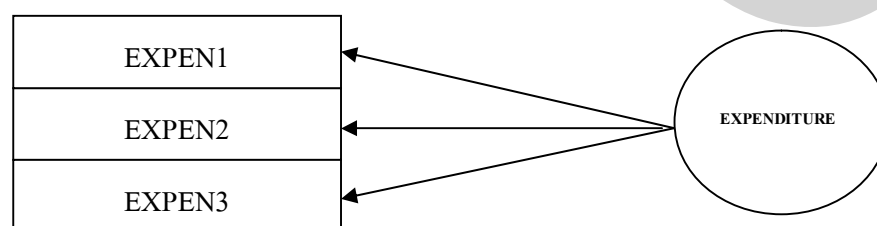
ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยื่นย้นองค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน



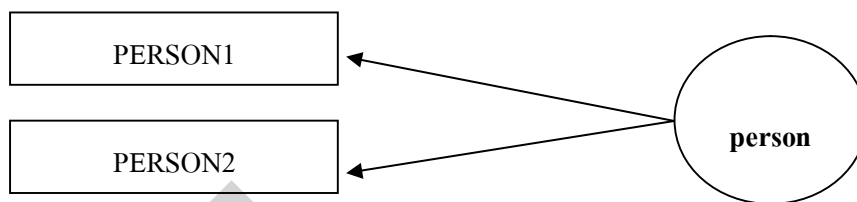
ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยื่นย้นองค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยื่นย้นองค์ประกอบย่อยควมมีคุณค่า



ภาพที่ 4.8 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยื่นย้นองค์ประกอบย่อยงบประมาณ



ภาพที่ 4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยบุคลากร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำเอาผลจากการร่าง โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไปตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปพัฒนาเป็นการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) ซึ่งเป็นการสอบถามถึงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงเพื่อนำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อนำข้อมูลมายืนยันกับโมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของการนำไปปฏิบัติของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ที่	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	
			เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
1	ยุทธศาสตร์	1.1 วิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน	100.0	-
		1.2 การกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	100.0	-
2	มาตรการ	2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	100.0	-
		2.2 กำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	100.0	-

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบย่อย	ตัวชี้วัด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	
			เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
		2.3 กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร	100.0	-
3	นโยบาย	3.1 ประสานงานกิจกรรมโครงการต่างๆของมหาวิทยาลัย	100.0	-
		3.2 ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	100.0	-
4	การปฏิบัติงาน	4.1 การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่างๆ	100.0	-
		4.2 การประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย	100.0	-
		4.3 ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัย	100.0	-
5	ทรัพยากร	5.1 เพิ่มรายได้และทรัพยากรของบุคลากร	100.0	-
		5.2 สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีประสิทธิผล	100.0	-
6	คุณค่า	6.1 ความรู้สึกรักคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยส่วนรวม	100.0	-
		6.2 อำนาจทางการเมือง	100.0	-
		6.3 คุณภาพบริการและความพึงพอใจ	100.0	-
7	งบประมาณ	7.1 ประเมินผลด้านงบประมาณ	100.0	-
		7.2 ร่วมใจกันติดตามประเมินผล	100.0	-
		7.3 ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วม	100.0	-
8	บุคลากร	8.1 ร่วมกันไขปัญหา	100.0	-
		8.2 ประเมินความสำเร็จของงาน	100.0	-

4.3 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ก่อนจะนำเสนอผลการวิจัยอื่น ๆ ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือว่ามีความตรงเชิงโครงสร้าง (structure validity) และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างตัวแบบปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SEM ทำการวิเคราะห์ มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

STRATE1	แทน	วิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน
STRATE2	แทน	การกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
MEASURE1	แทน	กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร
MEASURE2	แทน	กำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
MEASURE3	แทน	กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร
TACK1	แทน	ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัย
TACK2	แทน	ประสานงานกิจกรรมโครงการต่างๆของมหาวิทยาลัย
PRACT1	แทน	การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่างๆ
PRACT2	แทน	การประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย
PRACT3	แทน	ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
CHAT1	แทน	เพิ่มรายได้และทรัพย์สินของบุคลากร
CHAT2	แทน	คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
VALUE1	แทน	ความรู้สึกรักคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยรวม
VALUE2	แทน	อำนาจทางการเมือง
VALUE3	แทน	สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีประสิทธิผล
EXPEN1	แทน	ความคุ้มค่าด้านงบประมาณในการดำเนินงาน
EXPEN2	แทน	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
EXPEN3	แทน	ความเห็นของผู้มีส่วนร่วมในงานบริหาร

PERSON1	แทน	เพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา ของมหาวิทยาลัย
PERSON2	แทน	ความสำเร็จของงาน และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย
STRATEGIC	แทน	ยุทธศาสตร์
MEASURE	แทน	มาตรการ
TACK	แทน	นโยบาย
PRACTIC	แทน	การปฏิบัติงาน
CHATTELS	แทน	ทรัพย์สิน
VALUE	แทน	คุณค่า
EXPENDITURE	แทน	งบประมาณ
PERSON	แทน	บุคลากร
PLANNING	แทน	การมีส่วนร่วมในการวางแผน
MANAGE	แทน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
BENEFIT	แทน	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
EVALUATE	แทน	การประเมินผล
PARTICIPATE	แทน	การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการ บริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

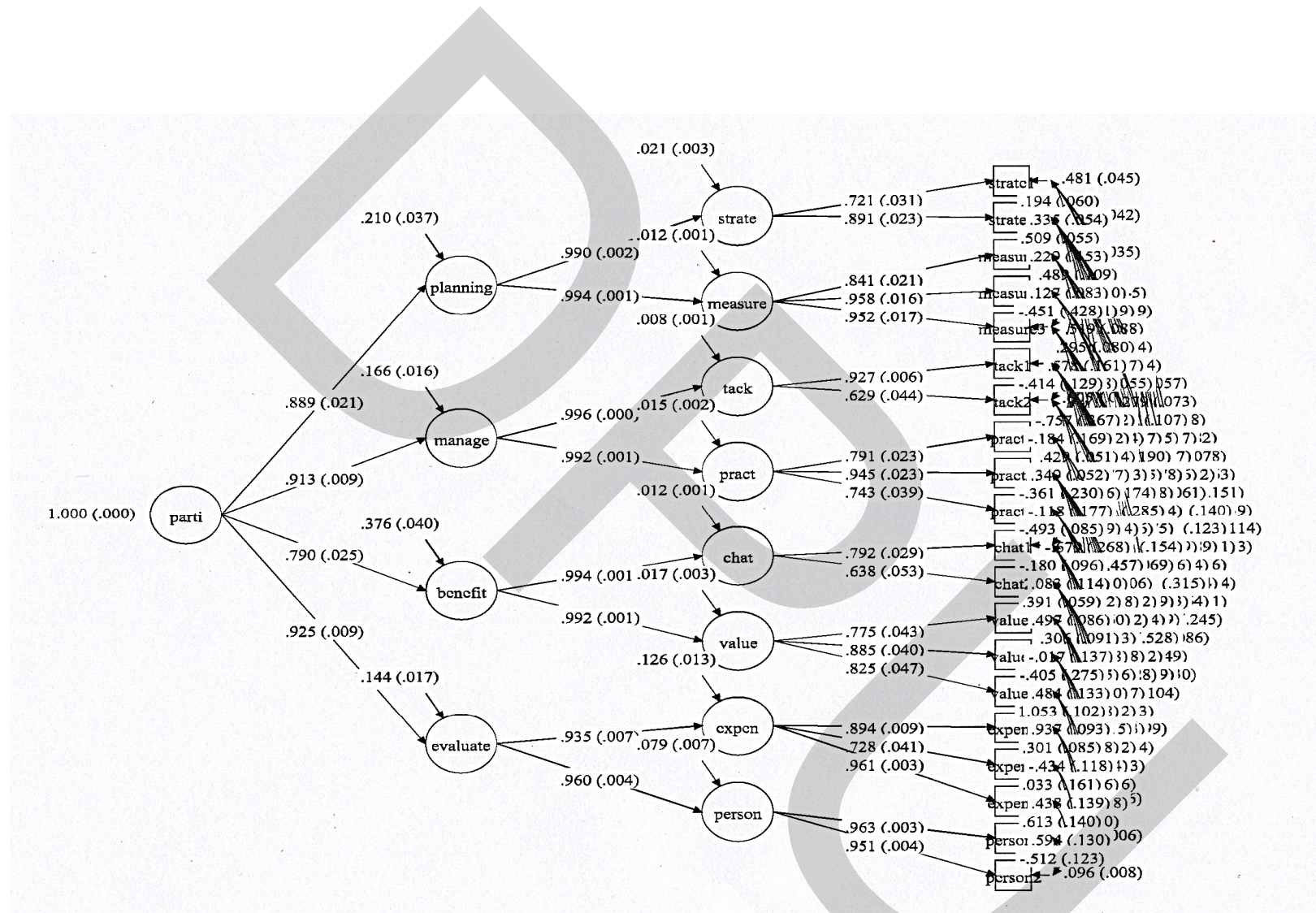
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment correletion)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (sqared multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค – สแควร์ (chi - square)
f	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
TLI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ Tucker-Lewis Index
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
SRMR	แทน	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (direct effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (total effects)

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของตัวแบบของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์
และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปร	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				หมายเหตุ
	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ค่า P-Value	
STRATE1	0.72	0.03	22.90	0.00	
STRATE2	0.89	0.02	37.96	0.00	
MEASURE1	0.84	0.02	40.90	0.00	
MEASURE2	0.96	0.02	60.59	0.00	
MEASURE3	0.95	0.02	54.66	0.00	
TACK1	0.93	0.01	150.35	0.00	
TACK2	0.63	0.04	14.25	0.00	
PRACT1	0.79	0.03	33.78	0.00	
PRACT2	0.94	0.02	40.38	0.00	
PRACT3	0.74	0.04	18.88	0.00	
CHAT1	0.79	0.03	27.53	0.00	
CHAT2	0.64	0.05	11.95	0.00	
VALUE1	0.77	0.04	18.04	0.00	
VALUE2	0.88	0.04	22.18	0.00	
VALUE3	0.82	0.05	17.38	0.00	
EXPEN1	0.89	0.01	95.33	0.00	
EXPEN2	0.73	0.04	17.78	0.00	
EXPEN3	0.96	0.01	286.05	0.00	
PERSON1	0.96	0.01	302.481	0.00	
PERSON2	0.95	0.01	225.33	0.00	

จากตารางที่ 4.13 องค์ประกอบของโมเดลการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ค่าสถิติทดสอบ t (t - Test) ซึ่งสัมพันธ์ทุกค่าเป็นบวก แสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า ตัวแบบมีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพที่ 4.10 ตัวแบบผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสุดท้ายการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากภาพที่ 4.10 ตัวแบบผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันสุดท้ายการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏตราสารที่ 28 แสดงดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89 และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79

ตารางที่ 4.14 แสดงดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าสถิติ	ค่าสถิติ ของ รูปแบบ	เกณฑ์วัดความสอดคล้องกลมกลืน
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	1.33 P-Value =0.09	มีค่าน้อยกว่า 5.0 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า CFI (Comparative Fit Index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ	0.99	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ค่า TLI (Tucker-Lewis Index)	0.99	ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95 ขึ้นไปจะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ค่า Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR	0.04	มีค่าเข้าใกล้ 0 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่า Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA	0.03	มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.08 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 4.14 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่า 1.33 มีค่าน้อยกว่า 5.0 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ระดับ 0.05 $p = 0.09$ ค่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index) มีค่า 0.99 ค่า Standardized Root Mean

Squared Residual : S RMR มีค่า 0.04 ค่า Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA มีค่า 0.03 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.08 ค่า TLI (Tucker-Lewis Index) หรือ NNFI (Non-Normed Fit Index) มีค่า 0.99 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.33$, $p = 0.09$, CFI = 0.99, TLI = 0.99, SRMR = 0.04, RMSEA = 0.03) โดย มีความสำคัญมากทุกองค์ประกอบ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ

จากการปรับรูปแบบของตัวแบบ (Model) สุดท้ายการพัฒนาปรับเปลี่ยนการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ตัวแบบ (Model) ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากตัวแบบสุดท้ายจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดเรียงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดไปสู่น้อยที่สุด ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95

1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91

1.3 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89

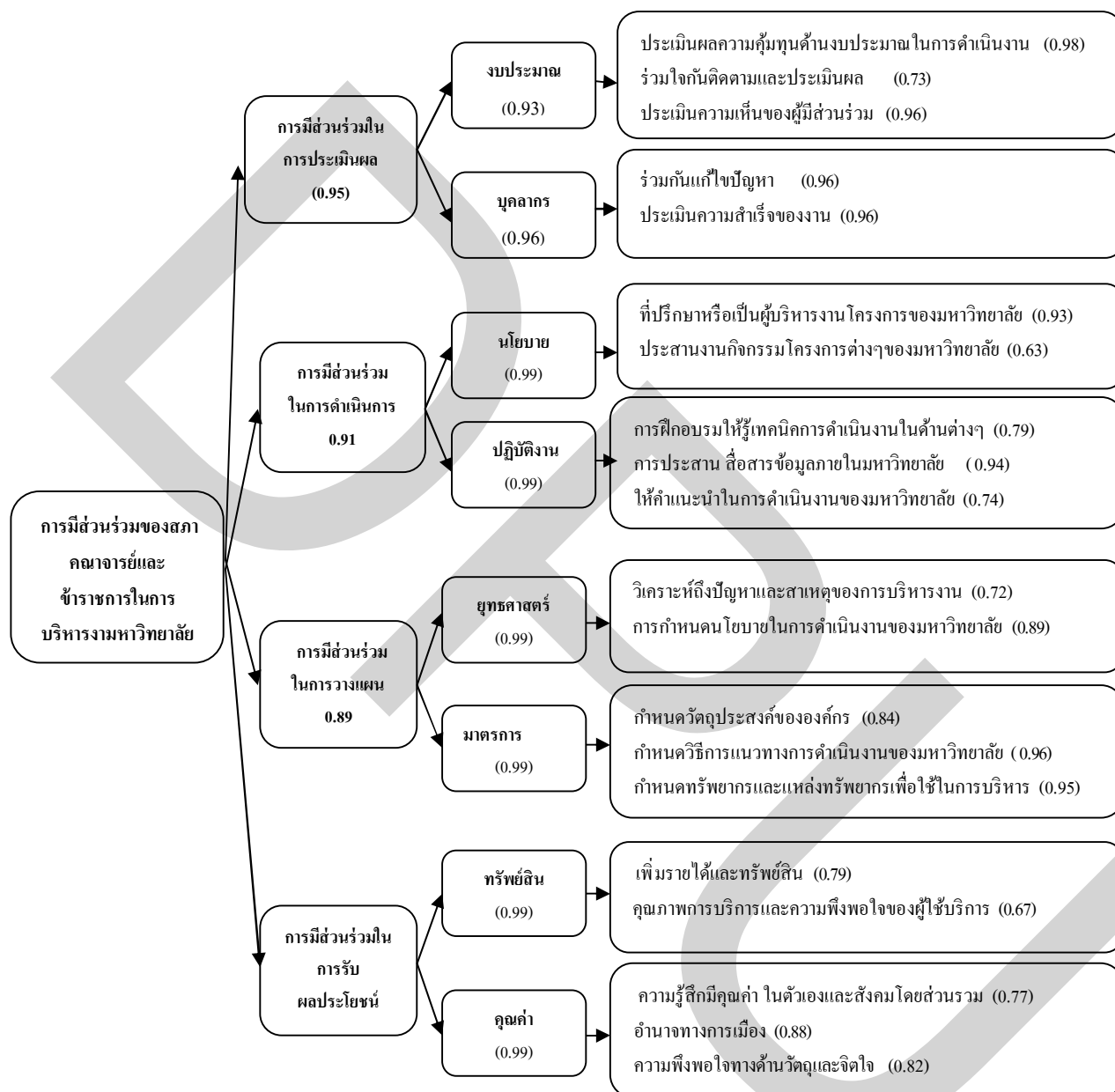
1.4 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79

2. นำตัวบ่งชี้จากโมเดลการวัดของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ตัวแบบ (Model) มาทำการคัดเลือกตัวบ่งชี้ในแต่ละตัวแบบ (Model) เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้เฉพาะที่มีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.60 ซึ่งจะได้ ตัวบ่งชี้จาก 4 ตัวแบบ (Model) รวมทั้งสิ้น 20 ตัวบ่งชี้ดังภาพที่ 4.11

องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย

ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 4.11 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสาคณาจารย์ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากภาพที่ 4.11 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุดไปสู่น้อยสุดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 0.95
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 0.91
3. การมีส่วนร่วมในการวางแผน 0.89
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 0.79

แนวทางในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 4 ตัวแบบ (Model) ได้ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ที่สูงทั้งสิ้น 20 ตัวบ่งชี้ และผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแบบ (Model) มานำเสนอแนวทางพัฒนาตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแบบ (Model) อันดับที่ 1 ตัวแบบ (Model)

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (0.95) ตัวบ่งชี้รวม 5 ตัวบ่งชี้ ประเมินผลความคุ้มค่าด้านงบประมาณในการดำเนินงาน (0.98) ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วม (0.96) ร่วมกันแก้ไขปัญหา (0.96) ประเมินความสำเร็จของงาน (0.96) ร่วมใจกันติดตามและประเมินผล (0.73)

ตัวแบบ (Model) อันดับที่ 2 ตัวแบบ (Model)

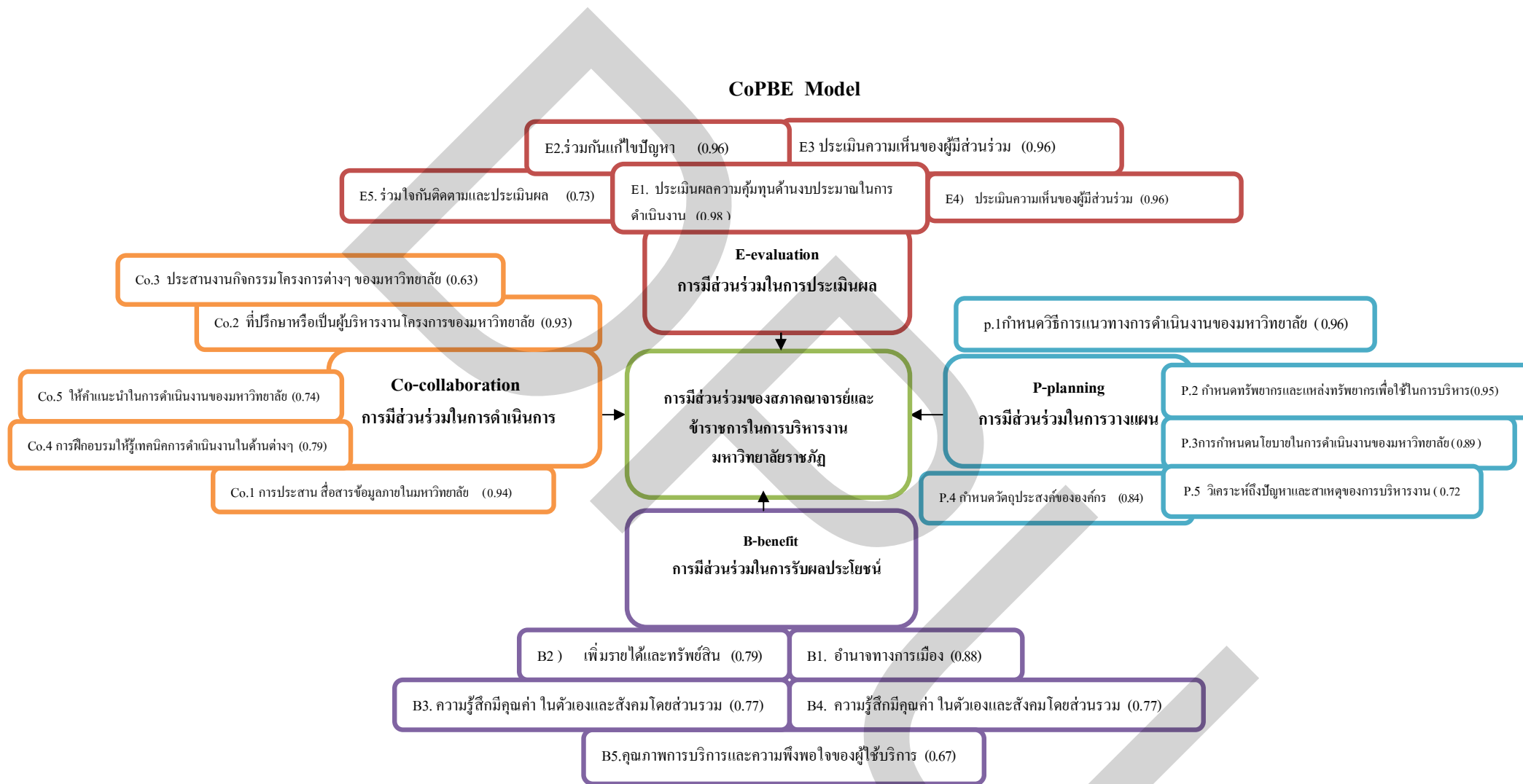
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (0.91) ตัวบ่งชี้รวม 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การประสานสื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย (0.94) ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัย (0.93) ประสานงานกิจกรรมโครงการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย (0.63) การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ (0.79) ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (0.74)

ตัวแบบ (Model) อันดับที่ 3 ตัวแบบ (Model)

การมีส่วนร่วมในการวางแผน (0.89) ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้รวม 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยกำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (0.96) กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร (0.95) การกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (0.89) กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร (0.84) วิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน (0.72)

ตัวแบบ (Model) อันดับที่ 4 ตัวแบบ (Model)

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (0.79) มีตัวบ่งชี้รวม 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย อำนาจทางการเมือง (0.88) ความพึงพอใจทางด้านวัตถุและจิตใจ (0.82) เพิ่มรายได้และทรัพย์สิน (0.79) ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยรวม (0.77) คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (0.67)



ภาพที่ 4.12 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ส่วนขยาย)

จากภาพที่ 4.12 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งได้สรุปเป็น ECoPB Model ซึ่งในที่นี้จะอธิบาย ECoPB Model ดังรายละเอียดดังนี้

E	แทนคำว่า	Evaluation
Co	แทนคำว่า	Collaboration
P	แทนคำว่า	Planning
B	แทนคำว่า	Benefit

ซึ่งจะนำเสนอในแต่ละข้อ ดังรายละเอียด

1. E – Evaluation การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลความเห็นของผู้มีส่วนร่วมในงานบริหาร ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา ของมหาวิทยาลัย ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของงาน และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลความคุ้มค่าด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

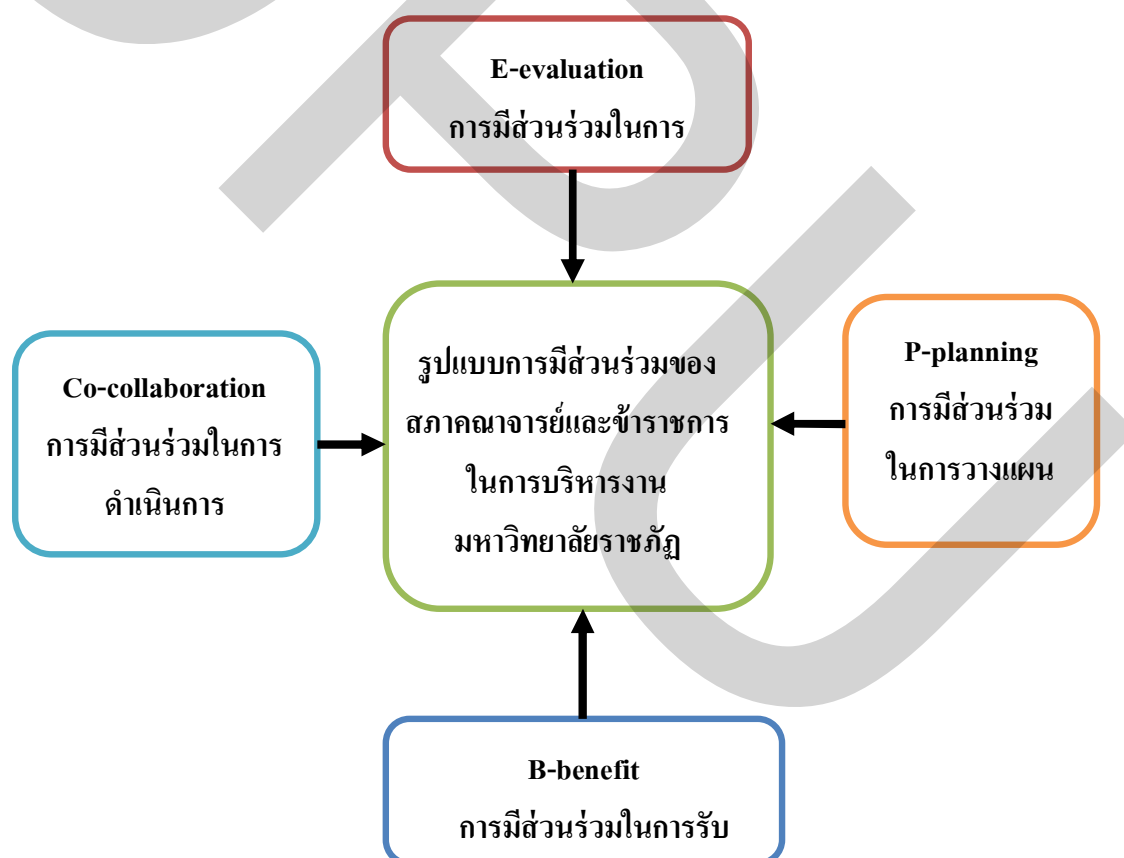
2. Co - Collaboration การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประสานงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3. P - Planning การมีส่วนร่วมในการวางแผน สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการเก็บรายละเอียดของข้อมูลหาสาเหตุ และวางแผนงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน

4. B – Benefit การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ การมีส่วนร่วมใน

การรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้นจากความสำเร็จของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม สถานการณ์อาจารย์และข้าราชการควรการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในความรู้สึกรับคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยรวม มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านคุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการคัดเลือกหรือสรรหาผู้บริหาร มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีประสิทธิผล และ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านเพิ่มรายได้และทรัพย์สินของบุคลากร

ซึ่งสามารถสรุปเป็นโมเดลองค์ประกอบหลัก ของการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานการณ์อาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปรากฏผลตามภาพที่ 4.13



ภาพที่ 4.13 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานการณ์อาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากภาพที่ 4.13 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งได้สรุปเป็น BCoPE Model ซึ่งในที่นี้จะอธิบาย BCoPE Model ดังรายละเอียดดังนี้

E	แทนคำว่า	Evaluation
Co	แทนคำว่า	Collaboration
P	แทนคำว่า	Planning
B	แทนคำว่า	Benefit

ซึ่งจะนำเสนอในแต่ละข้อ ดังรายละเอียด

1. E – Evaluation การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลความเห็นของผู้มีส่วนร่วมในงานบริหาร ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาของมหาวิทยาลัย ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของงาน และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลความคุ้มค่าด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

2. Co - Collaboration การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการประสานงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3. P - Planning การมีส่วนร่วมในการวางแผน สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการเก็บรายละเอียดของข้อมูลหาสาเหตุ และวางแผนงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน

4. B – Benefit การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ สภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้นจากความสำเร็จของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณ

และเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม สถานการณ์อาจารย์และข้าราชการควรการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยรวม มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านคุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการคัดเลือกหรือสรรหาผู้บริหาร มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีประสิทธิผล และ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านเพิ่มรายได้และทรัพย์สินของบุคลากร

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมัตราธิราชบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปี 2556 จำนวน 40 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และ กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 265 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมารวมทั้งสิ้น 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.24

โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการการศึกษา

5.1.1 ผลการศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1) จากการสังเคราะห์เอกสาร ได้องค์ประกอบที่จะเอาไปถามรอบแรกนะ ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม พบว่า ได้องค์ประกอบการมีส่วนร่วมจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมวางแผน 3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 4) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ 5) การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล

2) ผลจากการนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ข้อสรุปดังรายละเอียดที่นำเสนอ ดังนี้

จากการดำเนินการวิจัย พบว่า สมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าสภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานตามแผนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีสังเกตสัมภาษณ์แบบสอบถาม ประชุม ฯลฯ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) มีส่วนร่วมดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) มีส่วนร่วมดำเนินการให้การช่วยเหลือสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากร และให้บริการด้านต่างๆแก่ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ อันดับสอง คือมีส่วนร่วมในการวางแผน สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมวางแผนในเรื่องกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้าน บุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) มีส่วนร่วมวางแผนกำหนดนโยบายเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และมีส่วนร่วมวางแผนให้มีการใช้ดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลสภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วม ในการประเมินภายในเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.14$) สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลในการนำผลการติดตามและประเมินผล เป็นข้อพิจารณาให้การสนับสนุนต่อการดำเนินงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) มีส่วนร่วมประเมินผลแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาจากการติดตามแลประเมินผล สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์สภาคณาจารย์และข้าราชการในการประสานงาน การจัดหาใช้วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) สภาคณาจารย์และ ข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ประสานงานประสานประโยชน์เพื่อให้ จัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการประสานงานเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญา ท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควรสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมี ส่วนร่วมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) และการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจสภาคณาจารย์ และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจการส่งเสริม สนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้น สังกัด มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจสนับสนุนให้ สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียนการคมนาคมสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูลอื่นๆให้เป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X} = 3.04$) รองลงมาอันดับสาม คือการมีส่วน ร่วมในการคิดริเริ่มและตัดสินใจในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มี ความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X} = 2.94$)

5.12 ผลการศึกษาการสร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และ ข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย ดังรายละเอียด

1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 มีองค์ประกอบ ย่อยจำนวน 2 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยงบประมาณ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.93 ตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ประเมินผลความคุ้มค่าด้านงบประมาณใน การดำเนินงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.98 ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วมค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.96 ร่วมกันแก้ไขปัญหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 และองค์ประกอบย่อย บุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ คือ ประเมิน ความสำเร็จของงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 และร่วมใจกันติดตามและประเมินผล ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.73

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยนโยบาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของ

มหาวิทยาลัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93 และ ประสานงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.63 องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.94 การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 และให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.74

3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89 ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงานค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.72 การกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89 และองค์ประกอบย่อยมาตรการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ กำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.84

4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ เพิ่มรายได้และทรัพย์สิน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.67 และ องค์ประกอบย่อยคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ความรู้สึกมีคุณค่า ในตัวเองและสังคมโดยรวม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 อำนาจทางการเมืองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.88 ความพึงพอใจทางด้านวัตถุและจิตใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.82

5.1.3 เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสอบถามจากประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการและกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการแล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้าง พบว่า ในภาพรวม องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 องค์ประกอบย่อยงบประมาณ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93 และองค์ประกอบย่อยบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 องค์ประกอบย่อยนโยบาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

0.99 องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89 องค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 องค์ประกอบย่อยมาตรการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 องค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 องค์ประกอบย่อยคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99

และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมีกับเกณฑ์ความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าความสอดคล้องค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่า = 1.33, $p = 0.09$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index) มีค่า = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ TLI (Tucker-Lewis Index) หรือ NNFI (Non-Normed Fit Index) = 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0.03 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) = 0.04 ($\chi^2/df = 1.33$, $p = 0.09$, CFI = 0.99, TLI = 0.99, SRMR = 0.04, RMSEA = 0.03) มีความสอดคล้องกับเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

5.2.1 สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบการมีส่วนร่วมจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมวางแผน 3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 4) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ 5) การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล

จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมดำเนินการ ของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ กำกับติดตามการดำเนินงานของสถานตามแผนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์แบบสอบถามประชุมมีส่วนร่วมดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของมีส่วนร่วมดำเนินการให้การช่วยเหลือสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งอาจมองได้ว่า การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ตามข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกฎหมาย เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องมีกฎหมาย ข้อบังคับ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การดำเนินงานส่วนใหญ่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือ กฎหมายที่มีอยู่แล้ว ไม่สามารถจะไปดำเนินการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ อันดับสองพบว่า องค์ประกอบมีส่วนร่วมในการวางแผน สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมวางแผนในเรื่องกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้าน บุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนกำหนดนโยบายเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมวางแผนให้มีการใช้ดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วม ในการประเมินภายในเกี่ยวกับคุณภาพสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลในการนำผลการติดตามและประเมินผล เป็นข้อพิจารณาให้การสนับสนุนต่อการมีส่วนร่วมประเมินผลแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาจากการติดตามและประเมินผล สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการมีส่วนร่วมรับประโยชน์สภาคณาจารย์และข้าราชการในการประสานงานการจัดหาใช้วิทยาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ประสานงานประสานประโยชน์เพื่อให้จัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของมีส่วนร่วม

รับผลประโยชน์ ในการประสานงานเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสม และโอกาสอันควรและการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ

จากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ สภาคณาจารย์ และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจการส่งเสริม สนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมาคือองค์ประกอบ การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียนการคมนาคมสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนและ ข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบัน รองลงมาอันดับสาม คือการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มและตัดสินใจในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการ พัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุดซึ่งพบว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม และตัดสินใจ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้อง ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารและตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ซึ่ง การที่สภา คณาจารย์และข้าราชการ จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มและตัดสินใจคงเป็นไปได้ยาก ซึ่งต้อง ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาคณาจารย์และ ข้าราชการวิทยาลัย TMCC (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจบรรยากาศของการทำงานของสภา คณาจารย์และข้าราชการของ TMCC (Truckee Meadows Community Collage) โดยทำการวิจัย อาจารย์และพนักงานของ TMCC (Truckee Meadows Community Collage) 77.7 เปอร์เซนต์ เห็น ว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารนั่นคือมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลและยังสอดคล้องกับ ประพันธ์ สร้อยเพชร (2547) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริงน่าจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน หลัก คือ 1) การค้นหาปัญหา และสาเหตุ 2) การวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การลงทุนและการ ปฏิบัติงาน 4) การติดตามและประเมินผล และยังสอดคล้องกับ ทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์ (2550) ได้ ทำวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้ใช้หลักการที่อิงไปในแนวทางของนโยบาย และ ได้พบว่า แท้จริงแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมมีลักษณะที่คล้ายกับการกำหนดนโยบาย เพราะ ท้ายที่สุดของการกำหนดนโยบาย คือ การตัดสินใจและการตัดสินใจนี้เอง จึงเป็นเหตุเบื้องต้นของ การกำหนดนโยบาย และเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นเสมือนหนึ่ง เป็นการจัดการนโยบายให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน ตามแนวคิดของ

ทรงวุฒิ เรื่องวาทศิลป์แล้ว กระบวนการมีส่วนร่วมน่าจะเริ่มจาก 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการประเมินผลอีกด้วย

5.2.2 สร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการสนทนากลุ่ม และนำไปสอบถามกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้สร้างและพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ซึ่งจัดเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มี องค์ประกอบย่อยจำนวน 2 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยงบประมาณ ตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัดประกอบด้วย ประเมินผลความคุ้มค่าด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ประเมินความเห็นของผู้มีส่วนร่วมร่วมกันแก้ไขปัญหา และ องค์ประกอบย่อยบุคลากร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัดคือ ประเมินความสำเร็จของงาน และ ร่วมใจกันติดตามและประเมินผล

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยนโยบาย ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด ดังนี้ ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัยและ ประสานงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัดดังนี้ การประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ และให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3) การมีส่วนร่วมในการวางแผนมีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด วิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงานการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและองค์ประกอบย่อยมาตรการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัดกำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร

4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยทรัพย์สิน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด เพิ่มรายได้และทรัพย์สิน คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและองค์ประกอบย่อยคุณค่า ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3

ตัวชี้วัด ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยรวม อำนาจทางการเมืองความพึงพอใจทางด้านวัตถุและจิตใจ

จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการประเมิณผลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการดำเนินการการมีส่วนร่วมในชั้นวางแผนและลำดับสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ พบว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ชูชาติ อารีจิตรา นุสรณ์ (2550) ที่พบว่าบทบาทสภาคณาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐมีเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาให้มหาวิทยาลัยสร้างประโยชน์สุขแก่ชุมชนสังคมและประเทศชาติให้มากที่สุด ในกรอบของรัฐธรรมนูญและการมีส่วนร่วมการมีโครงสร้างปัจจัยสนับสนุนศักยภาพของกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการรวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจที่ดีของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งจะทำให้องค์กรนี้ได้รับการยอมรับการสนับสนุนความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากทุกฝ่ายให้ทำหน้าที่ดูแลความโปร่งใสยุติธรรมในมหาวิทยาลัยและ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2550) ที่พบว่าหน้าที่สำคัญของสภาคณาจารย์คือการตอบสนองในกิจการที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นโดยตรงโดยไม่ต้องรอให้มีการร้องขอหรือมีการมอบหมายซึ่งกิจกรรมโครงการ ได้การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการและข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีส่วนร่วมในการประเมิณผลสูงที่สุด ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิณผล มีส่วนร่วมในการประเมิณความเห็นของผู้มีส่วนร่วม ร่วมกันแก้ไขปัญหาพร้อมประเมิณความสำเร็จของงาน รวมทั้ง ร่วมใจกันติดตามและประเมิณผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการวิทยาลัย TMCC (2013) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจบรรยากาศของการทำงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการของ TMCC (Truckee Meadows Community Collage) โดยผลจากการวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการดังกล่าว พบว่า อาจารย์และพนักงานของ TMCC (Truckee Meadows Community Collage) ร้อยละ 57.4 เห็นว่าสภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีบทบาทในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัย และมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดนโยบายของวิทยาลัย การมีส่วนร่วมดำเนินการของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รองลงมาคือ การเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงานโครงการของมหาวิทยาลัยประสานงานกิจกรรมโครงการต่างๆของมหาวิทยาลัย การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัย และ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Fallucca (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้และการรับรู้ การปกครองสภาคณาจารย์และข้าราชการในการดำเนินงานกีฬามหาวิทยาลัย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการรับรู้ของสมาชิกสภา

คณาจารย์ เกี่ยวกับการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับเพื่อประเมินความรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับบุคลากรด้านกีฬาและการบริหารจัดการด้านการเงินภายในการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ (Southeastern Conference (SEC) การประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้มีประวัติศาสตร์ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา อันยาวนาน เช่นเดียวกับวัฒนธรรมทางด้านกีฬาที่สร้างขึ้นในของวิทยาเขตที่ได้รับ การยอมรับของพวกเขา นอกจากนี้สถาบันของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ทั้งหมดเป็น มหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย ทำให้สมาชิก สภาคณาจารย์ทราบถึงความสำคัญของกีฬามหาวิทยาลัยที่ เชื่อมโยงถึงความเป็นที่รู้จักของวิทยาลัย อย่างไรก็ตามพวกเขายังทราบถึงการขาดการมีส่วนร่วม ในระดับมหภาคของคณาจารย์ และการตัดสินใจกีฬามหาวิทยาลัย หนึ่งใน 12 สถาบันการประชุม กลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ มหาวิทยาลัยรัฐมิสซิสซิปปีเห็นด้วยว่าสภาคณาจารย์ดำเนินบทบาททางบวก ในการบริหารจัดการกีฬามหาวิทยาลัยที่สถาบันของพวกเขา การคงอยู่ของเค้าโครงเชิงบวกหนึ่ง เป็นตัวอย่างอธิบายความสัมพันธ์ที่ไม่แน่นอนในปัจจุบันระหว่างคณะและกีฬามหาวิทยาลัย ในหมู่ สมาชิก สภาคณาจารย์ของการประชุมกลุ่มตะวันออกเฉียงใต้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างสรรคงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ใน มหาวิทยาลัยวิจัยอเมริกัน การศึกษานี้ทดสอบว่าทำไมและอย่างไรตำแหน่ง สภาคณาจารย์จึงถูกจัด ให้มีขึ้นในมหาวิทยาลัยการวิจัยของอเมริกา สภาถูกจัดให้มีขึ้นโดยคณาจารย์เพื่อการตอบสนองต่อ สภาการณ์ของมหาวิทยาลัยเช่น ความไม่พอใจกับบทบาทของพวกเขาในการบริหารจัดการ สถาบันหรือถูกจัดให้มีขึ้นโดยอธิการบดี เป็นวิธีการเชิงรุกที่ทำให้ฟังก์ชันต่างๆของมหาวิทยาลัย ทันยุคสมัย ในบางกรณีเงื่อนไขที่นำไปสู่การจัดให้มีวุฒิสภา คือ วิกฤตอันเด่นชัดที่ถูกนำเข้ามา อย่างทันทีทันใดเพื่อขจัดข้อจำกัดของระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย สาเหตุหลักของการจัด ให้มีวุฒิสภา คือ การเติบโตของคณะในมหาวิทยาลัยซึ่งสร้างความจำเป็นที่จะต้องมีตัวแทนเพื่อ แทนที่การประชุมของคณาจารย์ทั้งคณะวิชา ในช่วงเวลาของการจัดให้มีสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยหลายแห่งยังกำลังทำการปรับปรุงคุณภาพของคณะและกำลังเปลี่ยนไปมุ่งเน้นการวิจัย มากขึ้น การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีอำนาจทางการเมือง (การตั้งคำถามวาระการประชุม) เพื่อแสดง ให้เห็นว่า การจัดให้มี สภาคณาจารย์เกิดขึ้นได้อย่างไร การจัดให้มี สภาคณาจารย์ได้รับการ สนับสนุนโดยผู้ประกอบการที่ใช้ประโยชน์จากสภาพที่มีอยู่ในระหว่างหน้าต่างแห่งโอกาส สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในบทบาทคณาจารย์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ ในขณะที่ เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2541) ได้กล่าวถึงกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยที่ มีความสอดคล้องกับ ทรวงูฒิ เรื่องวาทศิลป์ แต่ได้เพิ่มบางประเด็นที่เห็นว่า ยังมีข้อบกพร่องและ อาจจะเสริมประเด็นดังกล่าวให้มีความชัดเจนขึ้น โดยเริ่มจาก 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหา สาเหตุและความต้องการ 2) มีส่วนร่วมในการวางแผน 3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) มีส่วน

ร่วมในการปฏิบัติการ 5) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล 6) มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสอดคล้องกับจิราภรณ์ ศรีคำ (2547) ได้ให้ความเห็นในกระบวนการมีส่วนร่วมที่ลึก หรือเป็นการต่อเติมประเด็นสำคัญในกระบวนการมีส่วนร่วมมากกว่า นี้ ได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมไปในทางของการพัฒนาชุมชน โดยการบูรณาการแนวทางที่เป็นนโยบายเข้ากับการพัฒนา จึงสะท้อนแนวคิดในเชิงสังคมมากกว่า ตามแนวคิดของเขาแล้ว กระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องเริ่มจาก 1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 2) การมีส่วนร่วมในการคิด 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 6) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และยังสอดคล้องกับ John J. Kowal (2006) ที่มุ่งความสนใจไปที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณาจารย์ประจำ วิทยาลัยชุมชนของรัฐ ในรัฐนิวยอร์ก การศึกษานี้สำรวจขอบเขตและความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมตัดสินใจภาควิชาการซึ่งคณาจารย์เข้าใจในเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาคณาจารย์และข้าราชการ เข้าไปมีบทบาทในการติดตามประเมินผลความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของงาน และโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินผลความคุ้มค่าของงบประมาณในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2) จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมการดำเนินการมหาวิทยาลัยราชภัฏควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยและสภาคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อให้การดำเนินงานโดยการจัดโครงการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีการประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย ให้บุคลากรทุกส่วนได้รู้จักบทบาท และหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ซึ่ง

จะสร้างให้เกิดความสามัคคี ระหว่างคนในองค์กรเพื่อให้ทุกคนมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น การปรึกษาหารือกันก็จะยิ่งมีมากขึ้น

3) จากการวิจัยพบว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการวางแผน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏรวมทั้งให้สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามกรอบนโยบายที่ได้กำหนดไว้

4) จากการวิจัยพบว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านการรับผลประโยชน์ บูรณาการการมีส่วนร่วมในการบริหาร ไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้แก่ การประชุมระดมความคิด (Brain Storming) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) การจัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การใช้ระบบข้อมูลและระบบรวมศูนย์ข้อมูล (Centralize) การจัดระบบการสื่อสารที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้สึกรักมีคุณค่าในตัวเองและสังคม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดให้การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายหลักของการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การประเมินผลและการรับผลประโยชน์ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม

2) สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรนำการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรให้สภาคณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การประเมินผลและการรับผลประโยชน์ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม

3) สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรนำการมีส่วนร่วมการดำเนินการไปส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อให้ทุกคนตระหนักและปลุกฝังจิตสำนึกในเรื่องการมีส่วนร่วม

4) สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรนำการมีส่วนร่วมการวางแผน ไปส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาความเป็นธรรมาภิบาลขององค์กร

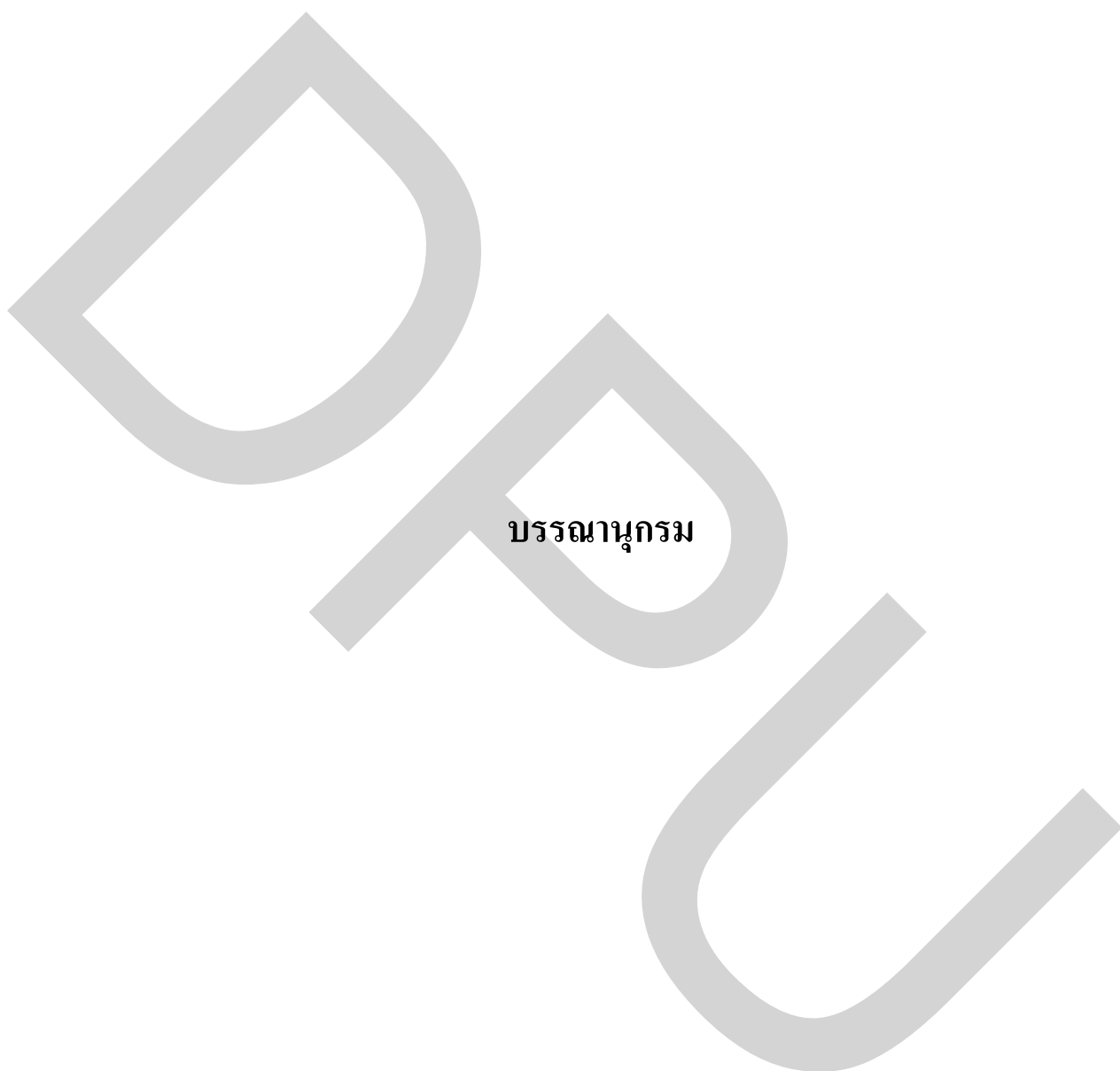
5) สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏควรนำ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไปใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์และข้าราชการได้รับการพัฒนาในกิจกรรมพัฒนา

ความรู้สึที่มีคุณค่าต่อองค์กร รวมทั้งการส่งเสริม ความกินดีอยู่ดีของบุคลากรในองค์กรเพื่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ได้มีการนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีการศึกษาเพิ่ม วิจัยครั้งต่อไป เช่น

- 1) ควรมีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในระดับภาค หรือขนาด ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 2) ควรมีการวิจัยและพัฒนาปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
- 4) ศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อสร้างรูปแบบการกระจายอำนาจกับการมีส่วนร่วม



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กองเพชร สุทรภักดิ์ และคณะ. (2532). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: สภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชญา แวนแก้ว. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะกรณีศึกษา: หน่วยงานส่วนภูมิภาคจังหวัดศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- กุลวดี บัวโชติ. (2547). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในพระราชสำนัก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จุมพล พูลภัทชีวิน. (2550). สภาคณาจารย์และประธานสภาคณาจารย์: บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปอมท.
- ชนงกรณ์ กุลทลบุตร. (2549). หลักการจัดองค์การและองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ถวิลวดี บุรีกุล และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2546). โครงการการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนและความคิดเห็นต่อการทำงานของรัฐบาลและองค์กรอิสระ. ชุดโครงการวิจัยเรื่อง การติดตามและความคิดเห็นต่อการทำงานของรัฐบาลและองค์กรอิสระ. ชุดโครงการวิจัยเรื่อง การติดตามและประเมินผลบังคับใช้รัฐธรรมนูญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทัศนีย์ วงศ์ยืน. (2551). *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา (หน่วยที่ 4)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรลลิตีวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2546). *การจัดการสมัยใหม่ [Modern management]*. กรุงเทพฯ:

เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

———. (2553). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บรรยงค์ โตจินดา. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

บำรุง แสงณรงค์. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ*

โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์

ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2533). *รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์*. มหาสารคาม: โครงการสถาบันวิจัย

และพัฒนาการ เรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2545). *การบริหารโดยองค์คณะบุคคล*. ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวล

สาระ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

ปรีชา อุยตระกูล. (2549). *รายงานการวิจัยและพัฒนาเกษตรกรรมในเขตปฏิรูปที่ดิน*. นครราชสีมา:

ศูนย์ข้อมูลท้องถิ่นเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา. (2552). *ประสบการณ์ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นหลัก คณะพยาบาล*

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ [Organization and management]*. กรุงเทพฯ:

แมคกรอ-ฮิล.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ชิงค์บียอนด์บุ๊คส์.

———. (2548). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พค.705 การจัดการองค์การ และการพัฒนา*.

กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา*. อุดรดิตถ์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุดรดิตถ์.

ภาพร ขันทนต์. (2549). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ภาวดี อนันตนาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

- มะลิกามาศ เอี่ยมแก้ว. (2550). *การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ นครสวรรค์ เขต 3 วิทยานิพนธ์* ปริญญาโท (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- . (2544). *ภาวะผู้นำ [Leadership]*. กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์. (2544). *ราชภัฏ : มหาวิทยาลัยของประชาชน*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ไพร่เพช.
- วิชัย แหวนเพชร. (2552). *ปัญหาของสภาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ศ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย*. กรุงเทพฯ: ไพร่เพช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). *การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรชาติ เมืองใจ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วีรุธ มามะสิริภานนท์และณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2548). *การใช้ระบบ Balanced Scorecard*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชรรคมลการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- เสาวนิต เสาธานนท์. (2549). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือมือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษา
แห่งชาติ. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และพัฒนามาตรฐาน
วิชาชีพครู.*
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- ลัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการ*. 4, 9-10.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2555). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เพื่อสร้างและรักษาความ
ได้เปรียบเชิงแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชัน [Management and organization
behavior: creating and sustaining competitive advantage in a globalization].*
กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2542). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา*. พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดวิชาการ
วิจัยชุมชน*. กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรีนติ้ง
- สุเทพ เขาวลิต. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ [New Public Management].*
กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *การบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุกมาส อังสุโชติ. (2554). *สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ :
เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2552). *รายงานการวิจัย เรื่อง การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อ
การพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงาน
มหาวิทยาลัย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.*
- สุรพล ศรีบุญทรง. (2551). *บทบาทของสภาคณาจารย์: ความคาดหวัง และสภาพความเป็นจริง.
ที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวิมล ตรีภานันท์. (2548). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2551). *หลักการบริหาร: การวางแผน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- อกิน รพีพัฒน์. (2547). *ทำไมต้องพูดถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน : ทัศนะจากองค์กรพัฒนา
เอกชน*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภารพิมพ์.
- อนิวัช แก้วจางง. (2552). *หลักการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นาสิลป์โฆษณา.
- อมร รักษาสัตย์. (2545). *รูปแบบของมหาวิทยาลัยในอนาคตกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐบาล*. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

บทความ

- ชุมพล เสมอจันทร์. (2552, มกราคม – ธันวาคม). รูปแบบการวิจัยและพัฒนา [Research and
Development: R & D]. *Rajabhat Journal of Sciences, Humanities and Social
Sciences*, 10 (1-2), 97-104.
- ขงยุทธ พนาสนธิ. (2546, กรกฎาคม - กันยายน). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัด
การศึกษา. *วิทยาสาร*. 102(2), 21-27.
- วิจารณ์ พานิช. (2546, พฤศจิกายน - ธันวาคม). การจัดการความรู้. *Productivity Word*. 8(47),
17-28.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตตรวจราชการที่ 11. ใน เอกสารการประชุมเสนอ
ผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 8, มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตสาธิต
จังหวัด นครปฐม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.*

วิทยานิพนธ์

- คทาฐ หงส์วิเศษ. (2553). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองและ
ผู้นำชุมชนใน เขตตำบลแหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2550). ความต้องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โครงการนำร่องการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราภรณ์ ศรีคำ. (2547). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนวชิรวิทย์ระดับประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรภา เพชรสงคราม. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินงานการ
ประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจตน์ มงคล. (2547). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบล
บางไทรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉลองรัฐ อินทรีย์. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชธานี (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชญญา อภิบาลกุล. (2545). รูปแบบการพัฒนาร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในการบริหารและการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการ
บริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น
(ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐนิชา ธรรมสุนทร. (2552). แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ
บริการด้านการบริหารความเสี่ยงความปลอดภัยและคุณภาพของโรงพยาบาล
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐภาส การรินทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาล
เมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐศักดิ์ จันท์ผล. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เน้น
การกระจายอำนาจ (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
สยาม.

- ทรงวุฒิ เรืองวาทะศิลป์. (2550). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในพื้นที่บริการของ
โรงเรียนลือมแรควิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชรินทร์ นามวัน. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาในมหาวิทยาลัย
ของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา อริการ. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานตามธรรมชาติของครูและผู้บริหารสังกัดเทศบาล จังหวัดพังงา (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
การศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประกาย ภูมมิ่ง. (2554). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารการศึกษา). กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ประพันธ์ ศรีอัยเพชร. (2547). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานศูนย์โรงเรียนตำบลแซ่ซ่างอำเภอสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีชา กันธิยะ. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอน
ศีลธรรมปรัชญาคุณธรรม (ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปรีดาพรรณ อินทนิลศรี. (2548). รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ กมลวิทย์. (2547). การมีส่วนร่วมประชาชนในกิจกรรมบริการของศูนย์สุขภาพชุมชน :
ศึกษาเฉพาะศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลระนอง (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พงศ์วัช วิวังสุ. (2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พจน์ย์ มั่งคั่ง. (2549). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2550). รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภายใต้พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2544). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูวดล หมั่นสีพรหม. (2546). การบริหาร โดยการมีส่วนร่วมใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มรรณพ ยะอนันต์. (2548). การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ระดับ ก่อนประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). จะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มาลี สืบกระเส. (2554). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- มุกิดา แพทย์ประทุม. (2549). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อม (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- . (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษา ประจำโรงเรียน เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยศวีร์ คงสวัสดิ์. (2548). การมีส่วนร่วมของสมาชิกศูนย์เศรษฐกิจชุมชน อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). เพาะเย: มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา.

- รวีวรรณ เตชะสุวรรณวงศ์. (2549). การมีส่วนร่วมของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อการอนุรักษ์มรดกโลกทางวัฒนธรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกกร พรณสุวรรณ. (2552). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา อยู่หนูช. (2552). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วัชรบุต บัญมา. (2551). รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับพื้นฐานของสถานศึกษานานาชาติเล็ก (ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลยา โพนสุวรรณ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำลุ่มแม่น้ำบางปะกง-ปราจีนบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาสนา ชัดติวงษ์. (2548). การดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน : กรณีศึกษาดำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี (ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน (ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2549). การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สกล แก้วศิริ. (2553). การศึกษารูปแบบการบริหารงานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- สมชัย ปานผาสุข. (2546). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพระภิกษุในจังหวัด
อ่างทอง (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- อนันต์ หวะสุวรรณ. (2545). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
กระบวนการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.
สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุชา เข้มแท้. (2547). ปัจจัยกำหนดการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิง
นิเวศกรณีศึกษา อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อภิญญา กังสนารักษ์. (2544). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผล
ระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ กลยุเจริญ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัด
สังฆมณฑลในทศวรรษหน้า (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต). ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล
ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- อัญญา พานิช. (2550). องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ปริญญา
นิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนาจ บัวศิริ. (2539). การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทย (ปริญญา
นิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม เหลืองสด. (2545). การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและคุณภาพนักเรียนตาม
มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านเก่าวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกไชย นวลยัง. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมของกลุ่มชุมชนในการบริหารการศึกษาของ
วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

โกวิท พวงงาม. (2545). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. สืบค้น 9 ธันวาคม 2553, จาก

<http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?acti>

ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์. (2550). *บทบาทของสภาคณาจารย์ : อดีต ปัจจุบัน อนาคต*. สืบค้น 10

ธันวาคม 2553, จาก <http://science.yru.ac.th/teachercouncil/tcm/role.php>

ภาษาต่างประเทศ

Akhtar, M.M.S., & Kalsoom, T. (2012). Issues of Universities' Governance in Pakistan.

Journal of Elementary Education, 22(2), 81-94.

Anderson, Christian K. (2007). *The creation of faculty senates in American research*

universities. (Doctoral Dissertation). Pennsylvania: The Pennsylvania State

University.

AR Dictionary. (2008). *Model*. [Retrieved 24 March 2010], Retrieved from [http://](http://ardictionary.com/Model/5908)

ardictionary.com/Model/5908,

Armstrong Atlantic State University. (2014). *Faculty senate*. Retrieved from

http://www.armstrong.edu/Departments/faculty_senate/senate_senate_bylaws.

Bardo, J.W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. New York:

F.E. Peacock.

Bartol, K.M., & Martin, D.C. (1994). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Bateman, T.S., & Snell, S.A. (2009). *Management: Leading & collaborating in a competitive*

world. (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Bollen, K.T. (1989). *Structural Equations with latent Variables*. New York: John Wiley &

Sons.

Brown, W.B. & Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro*

Approach. New York: John Wiley and Sons.

Butler University, Faculty senate. (2010, December). Constitution of the Faculty Senate of Butler

University. Retrieved from [www.butler.edu/media/1069923/constitution_bylaws_](http://www.butler.edu/media/1069923/constitution_bylaws_december2010.pdf)

[december2010.pdf](http://www.butler.edu/media/1069923/constitution_bylaws_december2010.pdf)

- Butterfoss, Frances Dunn. (2006, January 1). Process Evaluation for Community Participation. *Annual Review of Public Health*, 27, 323-340.
- Carpenter, M., Bauer, T., & Erdogan, B. (2010, July). *Principles of Management*, v.1.1. Flat World Learn On. Retrieved from: <http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/reader/6>
- Certo, Samuel C. (2009). *Modern Management*. (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Certo, Samuel C. and Certo, S.Trevis. (2006). *Modern management*. (10th ed.). Princeton, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Charney, C.Y. (2004). *The Instant Manager*. New York: Amacom.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980 March). Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity. *World Development*, 8, 219–222.
- Coppin State University. (2014). *Faculty Senate*. Retrieved from www.coppin.edu/FacultySenate/Constitution.aspx
- Corson, John. J. (1960). *Governance of college and University*. New York: McGraw-Hill.
- reighton, James L. (2005). *The Public Participation Handbook Making Better Decition through Citizen involvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cronbach, Lee Joseph. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. (6th ed.). Mason, Ohio: Thomson/South-Western.
- David, Karan. (2010). *Exploring The Level of Public Participative in Planning : a Case Study Approch*. (Master's Thesis). Tuscaloosa, AL: The University of Alabama.
- Davis, M.M., Aquilano, N.J., & Chase, R.B. (2003). *Fundamentals of operations management*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, G. (2004). *Management, principles and practices for tomorrow's leaders*. New Jersey: Pearson Education.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL : A guide for the uninitiated*. London: Sage Publications.

Dickinson State University, Faculty senate. (2010, December 14). *Faculty Senate Constitution and Bylaws*. Retrieved from [http://www.dsu.nodak.edu/Faculty-Senate/Faculty - Senate-Constitution-and-Bylaws](http://www.dsu.nodak.edu/Faculty-Senate/Faculty-Senate-Constitution-and-Bylaws).

Earle, James V. (2009). *Development of a Strategic Planning Process Model for Division I-A Intercollegiate Athletic Departments* (Doctoral Dissertation). Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh.

Edwards, Meredith. (2000, June). Governance: Meaning and Issues. *Canberra Bulletin of Public Administration*, 96, 5-7.

Fallucca, Amber C. (2010). *Faculty Senators and Their Knowledge and Perceptions of The Governance of Intercollegiate Athletics*. (Doctoral Dissertation). Columbia, SC: University of South Carolina.

Fotu, K.F., Moodie, M.M., Mavoa, H.M., Pomana, S., Schultz, J.T., & Swinburn, B.A. (2011). Process evaluation of a community-based adolescent obesity prevention project in Tonga. *BMC Public Health*, 11, 284.

Garrod et al., (2003, March 1). Local Participation the Planning and Management of Ecotourism: A Revised Model Approach. *Journal of Ecotourism*, 2(1), 33-35.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Gomes-Mejia L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2004). *Managing Human Resources*. (4th ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.

Greiving, Stefan. (2011). *Planning and implementing communication and public participation processes in flood risk management. Procedural guidelines and toolbox of methods. Technics*. University Dortmund. Institute of Spatial Planning (IRPUD).

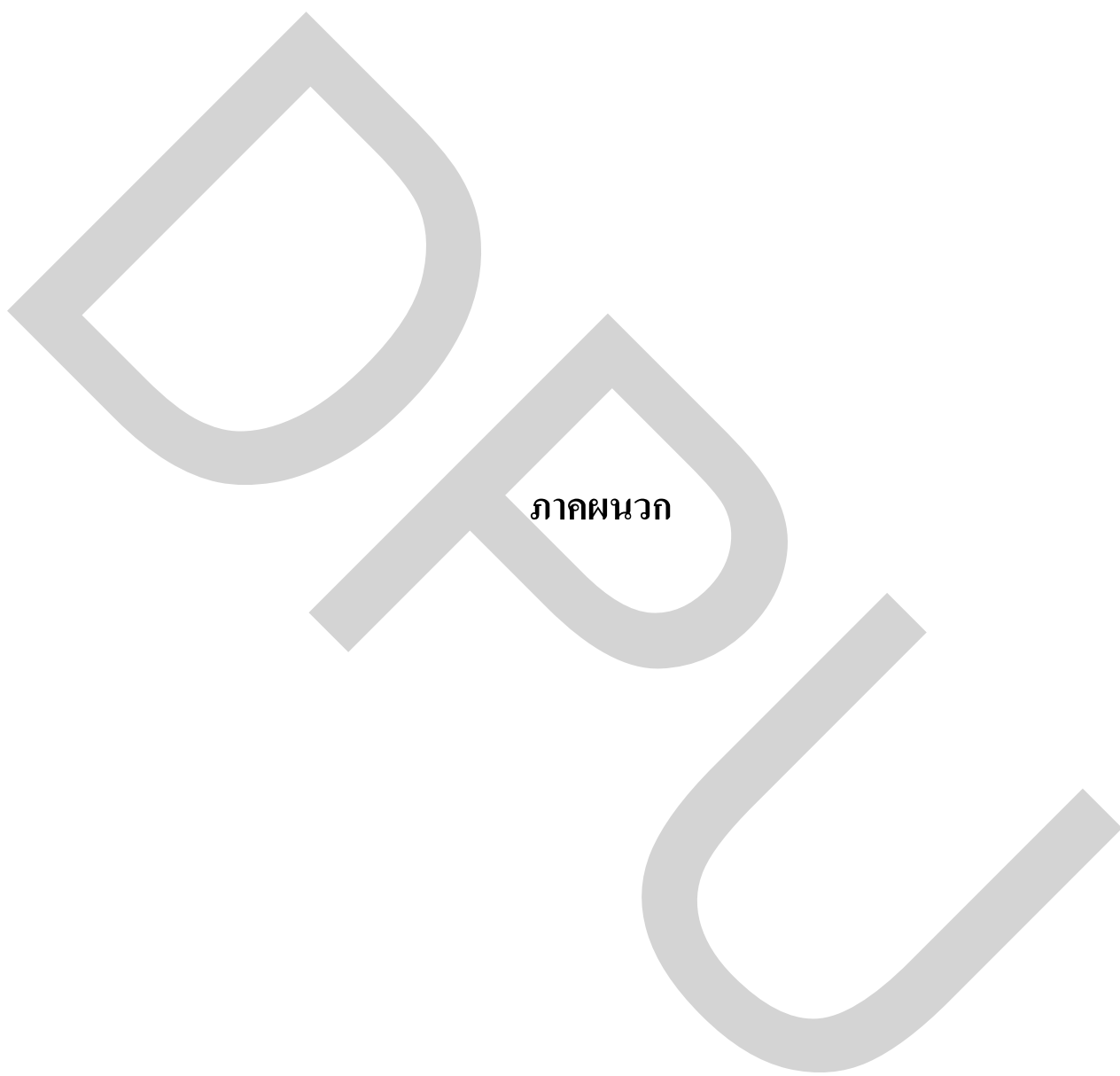
Henderson State University Faculty senate. (2010). *Constitution of Henderson State University Faculty Senate*. Retrieved from www.hsu.edu/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=13973

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Ivancevich, John M. & Matteson T. (1999). *Organization behavior and management*. (4th ed.). Singapore: Mc Graw-Hill.
- Jackson State University Faculty senate. (2010). *Senate Constitution*. Retrieved from <http://www.jsu.edu/jsuoa/senate/constitution.php>
- John J. Kowal. (2006). *Faculty Participation in Decision-Making In Academic Departments of two –year Collages in New York State*. (Doctoral Dissertation). New York: University at Albany.
- Jones, Gareth R. & Hill, C.L. (2000). *Management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Keeves, J.P. (1988). *Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergaman Press.
- Lawrie, L. (2006). *The Planning Process Information Management*. Toronto: Queen’s Printer for Ontario.
- Lewis, G. & Smith, H. (1994). *Total Quality in Higher Education*. Florida: St. Louis Press.
- Lunenburg, Fred C. & Allan C. Ornstein. (2000). *Educational Administration: Concepts and practice*. (3rd ed.). Australia: Wadsworth.
- Madray, F.V. (2009). *The Relationship Between Faculty Involvement in Governance and Faculty Vitality: The Case of North Carolina Community Collages*. (Doctoral Dissertation). South Carolina: University of South Carolina.
- Midwestern State University, Faculty Senate. (2011). *Human Resources*. from <http://personnel.mwsu.edu/policy/index.asp>
- Miller, S.R. (1979). Children’s fears: A review of the literature with implications for nursing research and practice. *Nursing Research*, 28(4), 217-223.
- Minot State University, Faculty senate. (2010). Constitution. Retrieved from <http://www.minotstateu.edu/senate/constitution.shtml>
- Mohammad, Sheikh Noor. (2010). *People’s participation in development projectsat grass-root level: A case study of alampur and jagannathpur union parishad* (Master’s thesis). Bangladesh: Department of General and Continuing Education North South University.

- North Carolina State University, Faculty senate. (2010). *The Khayrallah Center: A Home for History*. Retrieved from <http://www.ncsu.edu>
- Oregon State University, Faculty senate. (2010). *Handbook: Mission Statement*. Retrieved from <http://oregonstate.edu/senate/handbook/mission.htm>
- Owens, Robert G. (2001). *Organization behavior in education: Instructional leadership and school reform*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Pretre, Serge. (2004). *Stakeholder Participation in Radiological Decision Making: Processes and Implications*. Nuclear Energy Agency (Switzerland): OECD.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2003). *Management*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hal.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2000). *Organizational behavior*. (7th ed.). New York: John Willy & Son.
- Sharma, H.C. (2003). *Evaluation of sorghum germplasm for resistance to insect pests*. Patancheru. Andhra Pradesh, India: International Crops Research Institute for the Semi-Arid Tropics.
- Smith, Patricia L., & Ragan, Tillman J. (1993). *Instructional Design*. (3rd ed.). Upper Saddle River: Merrill.
- Steiner, E. (1988). *Methodology of theory building*. Sydney: Educology Research Associates.
- Stoner, A.F., & Wankel, C. (1986). *Management*. (3rd ed.). New Delhi: Prentice-Hill.
- Texas State University San Marcos, Faculty senate. (2010). *Faculty Senate Purpose Statement*. Retrieved from <http://www.txstate.edu/facultysenate/documents/purpose-statement.html>
- Thomas, Kurian. (2003). Kerala. In V. Vyasulu, et al., *Inter-State Study on Rural Decentralisation, Project Report, Centre for Good Governance Hyderabad* (pp.70-87).
- Tosi, H.L. & Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- University of Alabama, Faculty senate. (2010). *Constitution*. Retrieved from <http://facultysenate.ua.edu/sendocs/constitution.html>
- University of Baltimore, Faculty senate. (2010). *Constitution*. Retrieved from www.ubalt.edu/downloads/UFS%20Constitution%2011-8-05.doc

- University of Montana Western, Faculty senate. (2010). *Academics: Articles of faculty organization*. Retrieved from <http://my.umwestern.edu/academics/facultysenate/page2.htm>.
- University of Tennessee, Knoxville, Faculty senate. (2010). *U T Knoxville Faculty Senate*. Retrieved from <http://senate.utk.edu>
- Virginia Commonwealth University, Faculty senate. (2010). Retrieved from <http://www.facultysenate.vcu.edu>
- Virginia Polytechnic Institute and State University, Faculty senate. (2010). Constitution. Retrieved from <http://www.facultysenate.vt.edu/Faculty-Senate-Constitution/facultysenate-constitution.html>.
- Weihrich, H., & Koontz, H. (2004). *Management : A Global perspective*. (11th ed.). New York: McGraw-Hill Collage.
- Williams, E.M. (2005). Reality Orientation, Remotivation, and Validation Therapy: Comparison of Use in Older People with Dementia. In B. Haight, & F. Gibson, (Ed), *Burnside's Working with Older Adult: group process and technique* (pp. 175-190). Massachusett: Jones and Bartlett.
- Zukoski, A., & Luluquisen. M. (2002, April). Participatory Evaluation: What is it? Why do it? What are the challenges? *Community-based public health: Policy & Practice*, (5). Retrieved from http://depts.washington.edu/ccph/pdf_files/Evaluation.pdf



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

บัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 1

1. รศ.ดร.ทนต์ศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ

2. ดร.ชาติชาย ม่วงปทุม

3. ผศ.ดร.สมชาย วรกิจเกษมสกุล

4. ผศ.ดร.ธวัชชัย นาคะบุตร

5. ดร.ชาตรี นาคะกุล

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

กรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 2

1. รศ.ดร.ทณงศักดิ์ คุ่มไชนะ	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
2. ดร.ชาติชาย ม่วงปทุม	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
3. ผศ.ดร.สมชาย วรกิจเกษมสกุล	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
4. ผศ.ดร.ธวัชชัย นาคะบุตร	กรรมการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
5. ดร.ชาตรี นาคะกุล	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
6. รศ.ดร.วิจิต สุวรรณโนภาส	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
7. ผศ.ดร.อรวรรณ ตันท์เจริญรัตน์	มหาวิทยาลัยรังสิต
8. ผศ.ดร.พิทักษ์ เหล็กกล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

บัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ การประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง
1	ศ.ดร.อรรถ นันทจักร	กรรมการสภามหาวิทยาลัย ประธานในที่สัมมนา
2	ดร.ดิเรก ก้อนกลีบ	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
3	ดร.พิษณุ กันแดง	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
4	ผศ.ศศิพร สุดใจ	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
5	ดร.ชัยพฤกษ์ หงส์ลัดดาพร	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
6	ผศ.ดร.สัมพันธ์ รอดพึงกรูท	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
7	อาจารย์เพสยันต์ ทิพรส	อดีตประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
8	ผศ.ดร.รังสรรค์ เพ็งพัด	อดีตประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
9	ผศ.ดร.กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์	กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
10	รศ.ดร.ธีรภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์	กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
11	ดร.ณัฐวุฒิ บึงจันทร์	กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
12	ผศ.ดร.ชัยณรงค์ ชันผณี	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
13	รศ.วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช	อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
14	ผศ.ดร.ประยูร ลิ้มสุข	อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม
สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง : สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ ข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อทุกตอนเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ในขอบเขตทางวิชาการเพื่อการวิจัยเท่านั้น
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ แก่ท่านและหน่วยงานของท่าน
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้
 - ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
 - ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
 - ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
 - ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
 - ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้ด้วยดี มา ณ โอกาสนี้

นายประสิทธิ์ ไชยศรี

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
 วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

สำหรับผู้วิจัย

☐ ☐ ☐

☐ D1

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ ปี

☐ ☐ D2

3. ระดับการศึกษา

☐ D3

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ D4

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

☐ D5

ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง กรรมการสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

ไม่เคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ

6. อายุราชการ.....ปี

☐ D6

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมตามความเป็นจริง และตามความคาดหวัง

[illegible]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อ
การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ ข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงตามความคาดหวังของความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อทุกตอนเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ในขอบเขตทางวิชาการเพื่อการวิจัยเท่านั้น
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ แก่ท่านและหน่วยงานของท่าน
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักรับเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้
 - ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
 - ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
 - ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
 - ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
 - ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
5. ขอความกรุณา ตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วย จะเป็นพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

นายประสิทธิ์ ไชยศรี

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

☐ ☐ ☐

☐ D1

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ ปี

☐ ☐ D2

3. ระดับการศึกษา

☐ D3

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ D4

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

☐ D5

ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง กรรมการสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

ไม่เคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ

6. อายุราชการ.....ปี

☐ D6

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมของกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมตามความเป็นจริง

ประเด็นคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน						
1.1 วิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของการบริหารงาน						☐ A1
1.2 การกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย						☐ A2
1.3 กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร						☐ A3
1.4 กำหนดวิธีการแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย						☐ A4
1.5 กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหาร						☐ A5
2. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการ						
2.1 ที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารงาน โครงการของมหาวิทยาลัย						☐ A6
2.2 ประสานงานกิจกรรมโครงการต่างๆของมหาวิทยาลัย						☐ A7
2.3 การฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่างๆ						☐ A8
2.4 การประสาน สื่อสารข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย						☐ A9
2.5 ให้คำแนะนำในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย						☐ A10
3. ท่านมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์						
3.1 เพิ่มรายได้และทรัพย์สินของบุคลากร						☐ A11
3.2 คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ						☐ A12
3.3 ความรู้สึที่มีคุณค่าในตัวเองและสังคมโดยรวม						☐ A13
3.4 การคัดเลือกหรือสรรหาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย						☐ A14
3.5 สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีประสิทธิผล						☐ A15
4. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
4.1 ความคุ้มค่าด้านงบประมาณในการดำเนินงาน						☐ A16
4.2 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย						☐ A17

ประเด็นคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4.3 ความเห็นของผู้มีส่วนร่วมในงานบริหาร						☐ A18
4.4 เพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา ของมหาวิทยาลัย						☐ A19
4.5 ความสำเร็จของงาน และความสำเร็จของ มหาวิทยาลัย						☐ A20

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

.....

.....

.....

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

.....

.....

.....

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

.....

.....

.....

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
- ค่าความเชื่อมั่น
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายการข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5		
การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ							
1. สนับสนุนให้ สถานศึกษา จัดทำ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับจำนวน ผู้เรียน การคมนาคมสภาพทาง เศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูล อื่นๆให้เป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
2. สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่ นักศึกษาในพื้นที่บริการได้อย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
3. สนับสนุนการจัดหาทุนการศึกษา อุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่นๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลนและไม่สามารถ พึ่งตนเองได้	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
4. สนับสนุนให้เด็กพิการได้เรียนร่วม	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
5. สนับสนุน สอดส่องดูแลเด็กที่ได้รับ การทารุณกดขี่ข่มเหง ล่วงละเมิดทาง เพศ ใช้แรงงานเด็ก ฯลฯ ให้ได้รับความ ช่วยเหลือ เป็นพิเศษ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
6. ดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทาง ร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเอง ได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้ ได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม

รายการข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5		
7. การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
8. ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันองค์กรพิทักษ์สิทธิเด็ก	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
9. การส่งเสริม สนับสนุนให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
การมีส่วนร่วมวางแผน							
1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
2. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
3. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านบุคลากร	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
4. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านงบประมาณ อาคารสถานที่	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
5. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านกิจกรรม นักศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
6. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านความสัมพันธ์ชุมชน	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
7. กำหนดให้สถานศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม

รายการข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5		
8. กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีของ สถานศึกษาให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน ของแต่ละปีการศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
9. กำหนดมาตรฐานวิชาการของ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
10. กำกับ ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบ มาตรฐานการศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
11. กำหนดวิธีการบริหารการใช้ งบประมาณของสถานศึกษา โดย คำนึงถึงประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
12. กำหนดวิธีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการด้าน การบริหารงานบุคคล	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
13. กำหนดแผนพัฒนา บุคลากร ใน สถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
14. การพิจารณาความดีความชอบ เชิด ชูเกียรติแก่ บุคลากร ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
15. การจัดสวัสดิการให้แก่ บุคลากร ในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
16. ให้มีการใช้ ดูแลบำรุงรักษาอาคาร สถานที่วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
17. จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์กร ให้ สวยงาม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม

รายการข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5		
18. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือ อนุกรรมการความเหมาะสมและความ จำเป็นในแต่ละกรณี	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
การมีส่วนร่วมดำเนินการ							
1. กำหนดแผนการ วิธีการและระยะ เวลาในการกำกับและติดตามร่วมกับ มหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
2. ดำเนินการกำกับ ติดตามการ ดำเนินงานของสถานตามแผนที่ กำหนดไว้ โดยใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถามประชุม ฯลฯ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
3. ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือสนับสนุน สร้างขวัญ กำลังใจในการดำเนินงานของ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
4. มีส่วนร่วมในการ ให้การช่วยเหลือ สถานศึกษาร่วมกับชุมชนองค์กรทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน จัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
5. ให้การช่วยเหลือสถานศึกษาเป็น แหล่งวิทยากรและให้บริการด้าน ต่างๆ แก่ชุมชน	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
6. พิจารณาความสอดคล้องของ แผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนา ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม

รายการข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5		
7. เป็นกรรมการพิจารณาถึงความ เป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับ วิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ใน แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
การมีส่วนร่วมรับประโยชน์							
1. ประสานงาน หารายได้ทรัพย์สิน และทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
2. ประสานงานการจัดหา วัสดุอาหาร และภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
3. ประสานงานประสานประโยชน์ เพื่อให้จัดกิจกรรมที่สืบสานจารีต ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
4. ประสานงานเพื่อยกย่องเชิดชู เกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความ เหมาะสมและโอกาสอันควร	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล							
1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการติดตามประเมินผลการจัด การศึกษา	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
2. เป็นกรรมการติดตามประเมินผล ตามแผนงาน/โครงการ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
3. สรุปผลการติดตามและประเมินผล ตามแผนงาน/โครงการ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม

รายการข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5		
4. แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาจากการติดตามและประเมินผล	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
5. นำผลการติดตามและประเมินผลเป็นข้อพิจารณาให้การสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม
6. การประเมินภายในเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของ	1	1	1	1	1	1	เหมาะสม

**ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ**

ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

[illegible]

ค่าความเชื่อมั่น
สภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

RELIABILITY

```

/VARIABLES=dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 dp2 dp3 dp4 dp5 dp6
dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15 dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5
do6 do7 db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes	
Output Created	04-JUL-2014 11:46:41
Comments	
Data	C:\Users\prasis\Desktop\tryout
Active Dataset	prasis ตอนที่ 1.sav
Filter	DataSet1
Input	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	40
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 dp2 dp3 dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15 dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5 do6 do7 db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	
Processor Time	00:00:00.00
Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\tryout prasit ตอนที่ 1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dd1	136.15	1648.900	.903	.988
dd2	136.03	1639.769	.734	.988
dd3	136.23	1621.974	.768	.988
dd4	136.20	1619.959	.849	.988
dd5	136.23	1614.128	.887	.988
dd6	136.40	1622.913	.885	.988
dd7	135.85	1629.567	.870	.988
dd8	136.30	1624.574	.787	.988
dd9	135.98	1631.410	.860	.988
dp1	136.10	1618.964	.869	.988
dp2	136.30	1622.369	.890	.988
dp3	135.75	1627.679	.802	.988
dp4	135.70	1605.805	.895	.988
dp5	135.95	1639.997	.791	.988
dp6	136.20	1661.754	.629	.988
dp7	136.05	1634.459	.797	.988
dp8	136.08	1632.020	.815	.988

dp9	135.90	1628.759	.889	.988
dp10	136.00	1625.897	.845	.988
dp11	135.85	1616.490	.870	.988
dp12	136.00	1620.462	.857	.988
dp13	135.95	1617.433	.920	.988
dp14	135.65	1632.131	.779	.988
dp15	135.93	1626.789	.807	.988
dp16	135.83	1625.071	.881	.988
dp17	135.50	1645.949	.835	.988
dp18	135.58	1626.148	.870	.988
do1	135.95	1665.587	.601	.988
do2	135.90	1649.477	.688	.988
do3	135.80	1645.344	.811	.988
do4	135.98	1635.153	.854	.988
do5	136.23	1645.153	.738	.988
do6	136.13	1646.779	.787	.988

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
do7	135.98	1647.922	.740	.988
db1	135.85	1658.285	.622	.988
db2	135.90	1660.913	.694	.988
db3	135.83	1657.276	.726	.988
db4	135.98	1638.794	.812	.988
de1	135.90	1651.426	.755	.988
de2	135.75	1625.885	.880	.988
de3	135.65	1640.644	.731	.988
de4	135.58	1639.635	.788	.988
de5	135.70	1632.523	.837	.988
de6	135.58	1645.225	.776	.988

ค่าความเชื่อมั่น
การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

```

RELIABILITY
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 d1 d2 d3 d4 d5 m1 m2 m3 m4 m5
e1 e2 e3 e4 e5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE HOTELLING TUKEY
/SUMMARY=MEANS.

```

Reliability**Notes**

Output Created		02-JUL-2013 15:23:22
Comments		
Data		G:\data\data\tryo ut 2 prasi1.sav
Active Dataset		DataSet1
Filter		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data File		41
Matrix Input		
Definition of Missing		User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used		

Syntax Resources Processor Time Elapsed Time	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 d1 d2 d3 d4 d5 m1 m2 m3 m4 m5 e1 e2 e3 e4 e5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCR IPTIVE HOTELLING TUKEY /SUMMARY=MEANS. 00:00:00.02 00:00:00.01 </pre>

[DataSet1] G:\data\data\tryout 2 prasi1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Exclude d ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.963	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3.15	.937	41
p2	3.20	1.188	41
p3	3.15	1.038	41
p4	3.22	1.129	41
p5	3.27	1.162	41
d1	2.85	1.152	41
d2	3.10	1.044	41
d3	3.07	1.034	41
d4	3.37	1.067	41
d5	3.17	1.138	41
m1	3.02	1.107	41
m2	3.02	.961	41
m3	3.41	1.095	41
m4	3.17	1.202	41
m5	3.27	.867	41
e1	3.02	1.060	41
e2	3.12	1.187	41
e3	3.10	1.200	41
e4	3.20	1.269	41
e5	3.17	1.070	41

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varia nce	N of Items
Item Means	3.152	2.854	3.415	.561	1.197	.016	20

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Between	People	565.295	40	14.132	
	Between Items	12.384	19	.652	1.231
	Nonadditi	.047 ^a	1	.047	.089
Within	Residu				
People	al Balance	402.219	759	.530	
	Total	402.266	760	.529	
	Total	414.650	779	.532	
Total		979.945	819	1.197	

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sig
Between People	Between Items	Nonadditivity	.224
Within People	Residual	Balance	.765 ^a
Total	Total	Total	

Grand Mean = 3.15

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = .765.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
57.164	1.655	19	22	.128

FREQUENCIES VARIABLES=dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 sommain1
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Notes**

Output Created		
Comments		
	Data	C:\Users\prasi\Desktop\data
	Active Dataset	prasi 28 nov.2555.sav
Input	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	<none>
	File	263
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 somain1 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\data prasit 28 พย.2555.sav

		Statistics						
		dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6	dd7
N	Valid	263	263	263	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.0456	3.0190	2.8859	2.7985	2.8821	2.8099	2.9430
Std. Deviation		1.12136	1.19622	1.18608	1.18566	1.15802	1.16648	1.18538

		Statistics		
		dd8	dd9	somain1
N	Valid	263	263	263
	Missing	0	0	0
Mean		2.6692	3.3194	2.9303
Std. Deviation		1.27546	1.26185	1.04212

Frequency Table

dd1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	7.2	7.2
	2.00	76	28.9	36.1
	3.00	68	25.9	62.0
	4.00	74	28.1	90.1
	5.00	26	9.9	100.0
	Total	263	100.0	100.0

dd2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	27	10.3	10.3	10.3
2.00	72	27.4	27.4	37.6
3.00	65	24.7	24.7	62.4
4.00	67	25.5	25.5	87.8
5.00	32	12.2	12.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dd3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	30	11.4	11.4	11.4
2.00	81	30.8	30.8	42.2
3.00	71	27.0	27.0	69.2
4.00	51	19.4	19.4	88.6
5.00	30	11.4	11.4	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dd4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	37	14.1	14.1	14.1
2.00	85	32.3	32.3	46.4
3.00	55	20.9	20.9	67.3
4.00	66	25.1	25.1	92.4
5.00	20	7.6	7.6	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dd5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	32	12.2	12.2	12.2
2.00	77	29.3	29.3	41.4
3.00	64	24.3	24.3	65.8
4.00	70	26.6	26.6	92.4
5.00	20	7.6	7.6	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dd6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	34	12.9	12.9	12.9
2.00	82	31.2	31.2	44.1
3.00	71	27.0	27.0	71.1
4.00	52	19.8	19.8	90.9
5.00	24	9.1	9.1	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dd7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	23	8.7	8.7	8.7
2.00	92	35.0	35.0	43.7
3.00	56	21.3	21.3	65.0
4.00	61	23.2	23.2	88.2
5.00	31	11.8	11.8	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dd8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	54	20.5	20.5	20.5
2.00	79	30.0	30.0	50.6
3.00	60	22.8	22.8	73.4
4.00	40	15.2	15.2	88.6
5.00	30	11.4	11.4	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dd9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	20	7.6	7.6	7.6
2.00	61	23.2	23.2	30.8
3.00	56	21.3	21.3	52.1
4.00	67	25.5	25.5	77.6
5.00	59	22.4	22.4	100.0
Total	263	100.0	100.0	

somain1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	7	2.7	2.7	2.7
1.11	4	1.5	1.5	4.2
1.22	6	2.3	2.3	6.5
1.44	1	.4	.4	6.8
1.56	4	1.5	1.5	8.4
1.67	15	5.7	5.7	14.1
1.78	2	.8	.8	14.8
1.89	3	1.1	1.1	16.0
2.00	33	12.5	12.5	28.5
2.11	13	4.9	4.9	33.5
2.22	5	1.9	1.9	35.4
2.33	4	1.5	1.5	36.9
2.44	12	4.6	4.6	41.4
2.56	6	2.3	2.3	43.7
2.67	4	1.5	1.5	45.2
2.78	3	1.1	1.1	46.4
2.89	9	3.4	3.4	49.8
3.00	6	2.3	2.3	52.1
3.11	8	3.0	3.0	55.1
3.22	10	3.8	3.8	58.9
3.33	3	1.1	1.1	60.1
3.44	14	5.3	5.3	65.4
3.56	6	2.3	2.3	67.7
3.67	13	4.9	4.9	72.6
3.78	11	4.2	4.2	76.8
3.89	10	3.8	3.8	80.6
4.00	7	2.7	2.7	83.3
4.11	4	1.5	1.5	84.8
4.22	2	.8	.8	85.6
4.33	17	6.5	6.5	92.0
4.44	4	1.5	1.5	93.5
4.56	8	3.0	3.0	96.6
4.67	1	.4	.4	97.0
4.78	8	3.0	3.0	100.0

Total	263	100.0	100.0

```

FREQUENCIES VARIABLES=dp1 dp2 dp3 dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9 dp10 dp11
dp12 dp13 dp14 dp15 dp16 dp17 dp18 sommain2
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes	
Output Created	
Comments	
Data	C:\Users\prasis\Desktop\data
Active Dataset	prasis 28 nov.2555.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	263
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data.
Cases Used	FREQUENCIES
	VARIABLES=dp1 dp2 dp3
	dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9
	dp10 dp11 dp12 dp13 dp14
	dp15 dp16 dp17 dp18
	sommain2
	/STATISTICS=STDDEV
	MEAN
	/ORDER=ANALYSIS.
Syntax	
Resources	
Processor Time	00:00:00.02
Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\data prasit 28 พย.2555.sav

		Statistics						
		dp1	dp2	dp3	dp4	dp5	dp6	dp7
N	Valid	263	263	263	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.2433	3.0570	3.2738	3.0798	2.9734	2.9316	3.0228
Std. Deviation		1.26977	1.19500	1.23913	1.35821	1.24302	1.24601	1.25379

		Statistics						
		dp8	dp9	dp10	dp11	dp12	dp13	dp14
N	Valid	263	263	263	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.0646	2.9392	3.0304	3.1445	3.0304	3.2053	3.0989
Std. Deviation		1.23854	1.23719	1.21968	1.32289	1.24446	1.26749	1.26526

		Statistics				
		dp15	dp16	dp17	dp18	sommain2
N	Valid	263	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.1217	3.1293	3.1065	3.0951	3.0860
Std. Deviation		1.25720	1.28646	1.29741	1.25799	1.11355

Frequency Table

		dp1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	27	10.3	10.3	10.3
	2.00	53	20.2	20.2	30.4
	3.00	65	24.7	24.7	55.1
	4.00	65	24.7	24.7	79.8
	5.00	53	20.2	20.2	100.0
	Total	263	100.0	100.0	

		dp2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	28	10.6	10.6	10.6
	2.00	60	22.8	22.8	33.5
	3.00	80	30.4	30.4	63.9

4.00	59	22.4	22.4	86.3
5.00	36	13.7	13.7	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	25	9.5	9.5	9.5
2.00	51	19.4	19.4	28.9
3.00	63	24.0	24.0	52.9
4.00	75	28.5	28.5	81.4
5.00	49	18.6	18.6	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	35	13.3	13.3	13.3
2.00	66	25.1	25.1	38.4
3.00	66	25.1	25.1	63.5
4.00	35	13.3	13.3	76.8
5.00	61	23.2	23.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	39	14.8	14.8	14.8
2.00	56	21.3	21.3	36.1
3.00	74	28.1	28.1	64.3
4.00	61	23.2	23.2	87.5
5.00	33	12.5	12.5	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	42	16.0	16.0	16.0
2.00	59	22.4	22.4	38.4

3.00	65	24.7	24.7	63.1
4.00	69	26.2	26.2	89.4
5.00	28	10.6	10.6	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	37	14.1	14.1	14.1
2.00	57	21.7	21.7	35.7
3.00	67	25.5	25.5	61.2
4.00	67	25.5	25.5	86.7
5.00	35	13.3	13.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	26	9.9	9.9	9.9
2.00	81	30.8	30.8	40.7
3.00	40	15.2	15.2	55.9
4.00	82	31.2	31.2	87.1
5.00	34	12.9	12.9	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	31	11.8	11.8	11.8
2.00	86	32.7	32.7	44.5
3.00	44	16.7	16.7	61.2
4.00	72	27.4	27.4	88.6
5.00	30	11.4	11.4	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	28	10.6	10.6	10.6
2.00	72	27.4	27.4	38.0
3.00	62	23.6	23.6	61.6
4.00	66	25.1	25.1	86.7
5.00	35	13.3	13.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	31	11.8	11.8	11.8
2.00	68	25.9	25.9	37.6
3.00	48	18.3	18.3	55.9
4.00	64	24.3	24.3	80.2
5.00	52	19.8	19.8	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	41	15.6	15.6	15.6
2.00	49	18.6	18.6	34.2
3.00	61	23.2	23.2	57.4
4.00	85	32.3	32.3	89.7
5.00	27	10.3	10.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	23	8.7	8.7	8.7
2.00	64	24.3	24.3	33.1
3.00	68	25.9	25.9	58.9
4.00	52	19.8	19.8	78.7
5.00	56	21.3	21.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	32	12.2	12.2	12.2
2.00	58	22.1	22.1	34.2
3.00	69	26.2	26.2	60.5
4.00	60	22.8	22.8	83.3
5.00	44	16.7	16.7	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	28	10.6	10.6	10.6
2.00	62	23.6	23.6	34.2
3.00	70	26.6	26.6	60.8
4.00	56	21.3	21.3	82.1
5.00	47	17.9	17.9	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	32	12.2	12.2	12.2
2.00	60	22.8	22.8	35.0
3.00	59	22.4	22.4	57.4
4.00	66	25.1	25.1	82.5
5.00	46	17.5	17.5	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	29	11.0	11.0	11.0
2.00	68	25.9	25.9	36.9
3.00	65	24.7	24.7	61.6
4.00	48	18.3	18.3	79.8
5.00	53	20.2	20.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

dp18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	29	11.0	11.0	11.0
2.00	66	25.1	25.1	36.1
3.00	62	23.6	23.6	59.7
4.00	63	24.0	24.0	83.7
5.00	43	16.3	16.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

sommmain2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	2.7	2.7	2.7
1.11	2	.8	.8	3.4
1.17	2	.8	.8	4.2
1.28	2	.8	.8	4.9
1.33	3	1.1	1.1	6.1
1.39	2	.8	.8	6.8
1.50	3	1.1	1.1	8.0
1.56	5	1.9	1.9	9.9
1.67	2	.8	.8	10.6
1.72	1	.4	.4	11.0
1.78	4	1.5	1.5	12.5
1.89	2	.8	.8	13.3
1.94	1	.4	.4	13.7
2.00	36	13.7	13.7	27.4
2.06	6	2.3	2.3	29.7
2.22	4	1.5	1.5	31.2
2.28	4	1.5	1.5	32.7
2.33	7	2.7	2.7	35.4
2.39	1	.4	.4	35.7
2.44	1	.4	.4	36.1
2.56	9	3.4	3.4	39.5
2.61	2	.8	.8	40.3
2.67	2	.8	.8	41.1
2.72	2	.8	.8	41.8

2.83	1	.4	.4	42.2
2.89	3	1.1	1.1	43.3
2.94	1	.4	.4	43.7
3.00	11	4.2	4.2	47.9
3.06	7	2.7	2.7	50.6
3.17	1	.4	.4	51.0
3.22	7	2.7	2.7	53.6
3.28	1	.4	.4	54.0
3.33	2	.8	.8	54.8
3.39	2	.8	.8	55.5
3.44	11	4.2	4.2	59.7

sommen2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.56	2	.8	.8	60.5
3.67	11	4.2	4.2	64.6
3.72	2	.8	.8	65.4
3.83	11	4.2	4.2	69.6
3.89	3	1.1	1.1	70.7
3.94	2	.8	.8	71.5
4.00	2	.8	.8	72.2
4.06	3	1.1	1.1	73.4
4.11	6	2.3	2.3	75.7
4.17	14	5.3	5.3	81.0
4.22	1	.4	.4	81.4
4.28	3	1.1	1.1	82.5
4.39	7	2.7	2.7	85.2
4.44	12	4.6	4.6	89.7
4.50	8	3.0	3.0	92.8
4.56	2	.8	.8	93.5
4.61	4	1.5	1.5	95.1
4.72	2	.8	.8	95.8
5.00	11	4.2	4.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=do1 do2 do3 do4 do5 do6 do7 sommain3
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes	
Output Created	
Comments	
Data	C:\Users\prasit\Desktop\data
Active Dataset	prasis 28 พย.2555.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	263
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data.
Cases Used	FREQUENCIES
	VARIABLES=do1 do2 do3
	do4 do5 do6 do7 sommain3
Syntax	/STATISTICS=STDDEV
	MEAN
	/ORDER=ANALYSIS.
Processor Time	00:00:00.00
Resources	Elapsed Time
	00:00:00.00

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\data prasis 28 พย.2555.sav

Statistics		do1	do2	do3	do4	do5	do6	do7
N	Valid	263	263	263	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.0608	3.2281	3.1863	3.0038	3.1293	3.0380	3.0913
Std. Deviation		1.17711	1.14304	1.14564	1.11717	1.21944	1.21633	1.22912

Statistics

		sommain3
N	Valid	263
	Missing	0
Mean		3.1054
Std. Deviation		1.04692

Frequency Table**do1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	29	11.0	11.0	11.0
2.00	55	20.9	20.9	31.9
3.00	82	31.2	31.2	63.1
4.00	65	24.7	24.7	87.8
5.00	32	12.2	12.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

do2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	21	8.0	8.0	8.0
2.00	51	19.4	19.4	27.4
3.00	72	27.4	27.4	54.8
4.00	85	32.3	32.3	87.1
5.00	34	12.9	12.9	100.0
Total	263	100.0	100.0	

do3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	18	6.8	6.8	6.8
2.00	58	22.1	22.1	28.9
3.00	84	31.9	31.9	60.8
4.00	63	24.0	24.0	84.8
5.00	40	15.2	15.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

do4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	22	8.4	8.4	8.4
2.00	75	28.5	28.5	36.9
3.00	68	25.9	25.9	62.7
4.00	76	28.9	28.9	91.6
5.00	22	8.4	8.4	100.0
Total	263	100.0	100.0	

do5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	27	10.3	10.3	10.3
2.00	59	22.4	22.4	32.7
3.00	70	26.6	26.6	59.3
4.00	67	25.5	25.5	84.8
5.00	40	15.2	15.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

do6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	30	11.4	11.4	11.4
2.00	66	25.1	25.1	36.5
3.00	64	24.3	24.3	60.8
4.00	70	26.6	26.6	87.5
5.00	33	12.5	12.5	100.0
Total	263	100.0	100.0	

do7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	28	10.6	10.6	10.6
2.00	58	22.1	22.1	32.7
3.00	84	31.9	31.9	64.6
4.00	48	18.3	18.3	82.9
5.00	45	17.1	17.1	100.0
Total	263	100.0	100.0	

sommen3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	14	5.3	5.3	5.3
1.14	1	.4	.4	5.7
1.29	3	1.1	1.1	6.8
1.57	5	1.9	1.9	8.7
1.86	2	.8	.8	9.5
2.00	24	9.1	9.1	18.6
2.14	6	2.3	2.3	20.9
2.29	17	6.5	6.5	27.4
2.43	6	2.3	2.3	29.7
2.57	13	4.9	4.9	34.6
2.71	21	8.0	8.0	42.6
2.86	5	1.9	1.9	44.5
3.00	15	5.7	5.7	50.2
Valid 3.14	18	6.8	6.8	57.0
3.29	3	1.1	1.1	58.2
3.43	8	3.0	3.0	61.2
3.57	12	4.6	4.6	65.8
3.71	5	1.9	1.9	67.7
3.86	8	3.0	3.0	70.7
4.00	19	7.2	7.2	77.9
4.14	11	4.2	4.2	82.1
4.29	9	3.4	3.4	85.6
4.43	21	8.0	8.0	93.5
4.57	3	1.1	1.1	94.7
4.71	3	1.1	1.1	95.8
5.00	11	4.2	4.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=db1 db2 db3 db4 sommain4
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes	
Output Created	
Comments	
Data	C:\Users\prasit\Desktop\data
Active Dataset	prasit 28 พย.2555.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	<none>
Definition of Missing	263
Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=db1 db2 db3 db4 sommain4 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	
Processor Time	00:00:00.00
Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\data prasit 28 พย.2555.sav

Statistics		db1	db2	db3	db4	sommain4
N	Valid	263	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.8251	3.0989	3.0684	2.8707	2.9658
Std. Deviation		1.15242	1.20024	1.17993	1.16502	1.06190

Frequency Table

db1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	34	12.9	12.9	12.9
2.00	79	30.0	30.0	43.0
3.00	69	26.2	26.2	69.2
4.00	61	23.2	23.2	92.4
5.00	20	7.6	7.6	100.0
Total	263	100.0	100.0	

db2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	33	12.5	12.5	12.5
2.00	44	16.7	16.7	29.3
3.00	84	31.9	31.9	61.2
4.00	68	25.9	25.9	87.1
5.00	34	12.9	12.9	100.0
Total	263	100.0	100.0	

db3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	32	12.2	12.2	12.2
2.00	54	20.5	20.5	32.7
3.00	65	24.7	24.7	57.4
4.00	88	33.5	33.5	90.9
5.00	24	9.1	9.1	100.0
Total	263	100.0	100.0	

db4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	39	14.8	14.8	14.8
2.00	58	22.1	22.1	36.9
3.00	86	32.7	32.7	69.6
4.00	58	22.1	22.1	91.6
5.00	22	8.4	8.4	100.0
Total	263	100.0	100.0	

somain4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	22	8.4	8.4	8.4
1.25	6	2.3	2.3	10.6
1.50	5	1.9	1.9	12.5
1.75	3	1.1	1.1	13.7
2.00	32	12.2	12.2	25.9
2.25	12	4.6	4.6	30.4
2.50	15	5.7	5.7	36.1
2.75	16	6.1	6.1	42.2
Valid 3.00	37	14.1	14.1	56.3
3.25	16	6.1	6.1	62.4
3.50	13	4.9	4.9	67.3
3.75	17	6.5	6.5	73.8
4.00	39	14.8	14.8	88.6
4.25	14	5.3	5.3	93.9
4.50	5	1.9	1.9	95.8
5.00	11	4.2	4.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6 sommain5
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	04-JUL-2014 10:15:59
Comments	
Data	C:\Users\prasit\Desktop\data
Active Dataset	prasit 28 nov.2555.sav
Filter	DataSet1
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	263

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6 sommain5 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
	Cases Used	
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\data prasit 28 nu.2555.sav

Statistics		db1	db2	db3	db4	de1	de2	de3
N	Valid	263	263	263	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.8251	3.0989	3.0684	2.8707	2.7795	2.8441	2.9848
Std. Deviation		1.15242	1.20024	1.17993	1.16502	1.17741	1.13347	1.20739

Statistics		de4	de5	de6	sommain5
N	Valid	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.0913	3.1141	3.1407	2.9924
Std. Deviation		1.21349	1.22720	1.19124	1.09984

Frequency Table

db1		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	34	12.9	12.9	12.9
	2.00	79	30.0	30.0	43.0
	3.00	69	26.2	26.2	69.2
	4.00	61	23.2	23.2	92.4
	5.00	20	7.6	7.6	100.0
	Total	263	100.0	100.0	

db2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	33	12.5	12.5	12.5
2.00	44	16.7	16.7	29.3
3.00	84	31.9	31.9	61.2
4.00	68	25.9	25.9	87.1
5.00	34	12.9	12.9	100.0
Total	263	100.0	100.0	

db3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	32	12.2	12.2	12.2
2.00	54	20.5	20.5	32.7
3.00	65	24.7	24.7	57.4
4.00	88	33.5	33.5	90.9
5.00	24	9.1	9.1	100.0
Total	263	100.0	100.0	

db4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	39	14.8	14.8	14.8
2.00	58	22.1	22.1	36.9
3.00	86	32.7	32.7	69.6
4.00	58	22.1	22.1	91.6
5.00	22	8.4	8.4	100.0
Total	263	100.0	100.0	

de1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	43	16.3	16.3	16.3
2.00	71	27.0	27.0	43.3
3.00	67	25.5	25.5	68.8
4.00	65	24.7	24.7	93.5
5.00	17	6.5	6.5	100.0
Total	263	100.0	100.0	

de2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	34	12.9	12.9	12.9
2.00	70	26.6	26.6	39.5
3.00	82	31.2	31.2	70.7
4.00	57	21.7	21.7	92.4
5.00	20	7.6	7.6	100.0
Total	263	100.0	100.0	

de3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	32	12.2	12.2	12.2
2.00	66	25.1	25.1	37.3
3.00	70	26.6	26.6	63.9
4.00	64	24.3	24.3	88.2
5.00	31	11.8	11.8	100.0
Total	263	100.0	100.0	

de4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	28	10.6	10.6	10.6
2.00	64	24.3	24.3	35.0
3.00	61	23.2	23.2	58.2
4.00	76	28.9	28.9	87.1
5.00	34	12.9	12.9	100.0
Total	263	100.0	100.0	

de5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	23	8.7	8.7	8.7
2.00	72	27.4	27.4	36.1
3.00	63	24.0	24.0	60.1
4.00	62	23.6	23.6	83.7
5.00	43	16.3	16.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

de6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	25	9.5	9.5	9.5
2.00	55	20.9	20.9	30.4
3.00	81	30.8	30.8	61.2
4.00	62	23.6	23.6	84.8
5.00	40	15.2	15.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

sommain5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	19	7.2	7.2	7.2
1.17	2	.8	.8	8.0
1.33	4	1.5	1.5	9.5
1.50	3	1.1	1.1	10.6
1.67	3	1.1	1.1	11.8
1.83	4	1.5	1.5	13.3
2.00	38	14.4	14.4	27.8
2.17	9	3.4	3.4	31.2
2.33	14	5.3	5.3	36.5
2.50	3	1.1	1.1	37.6
2.67	10	3.8	3.8	41.4
2.83	3	1.1	1.1	42.6
3.00	31	11.8	11.8	54.4
3.17	11	4.2	4.2	58.6
3.33	13	4.9	4.9	63.5
3.50	7	2.7	2.7	66.2
3.67	6	2.3	2.3	68.4
3.83	2	.8	.8	69.2
4.00	37	14.1	14.1	83.3
4.17	17	6.5	6.5	89.7
4.33	6	2.3	2.3	92.0
4.50	1	.4	.4	92.4
4.67	4	1.5	1.5	93.9
4.83	4	1.5	1.5	95.4

5.00	12	4.6	4.6	100.0
Total	263	100.0	100.0	

GET

Output Created		
Comments		
	Data	C:\Users\prasit\Desktop\ปรับปรุงใหม่\data prasit 28 พย. 2555.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	263
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES
		VARIABLES=sommaintotal
Syntax		/STATISTICS=STDDEV
		MEAN
		/ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\ปรับปรุงใหม่\data prasit 28 พย.2555.sav

Statistics

sommaintotal

N	Valid	263
	Missing	0
Mean		3.0160
Std. Deviation		.98693

sommaintotal					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
1.00	2	.8	.8	.8	
1.02	2	.8	.8	1.5	
1.03	2	.8	.8	2.3	
1.08	2	.8	.8	3.0	
1.20	5	1.9	1.9	4.9	
1.25	2	.8	.8	5.7	
1.34	1	.4	.4	6.1	
1.41	2	.8	.8	6.8	
1.42	2	.8	.8	7.6	
1.43	2	.8	.8	8.4	
1.51	1	.4	.4	8.7	
1.65	2	.8	.8	9.5	
1.69	1	.4	.4	9.9	
1.73	1	.4	.4	10.3	
1.82	3	1.1	1.1	11.4	
1.92	3	1.1	1.1	12.5	
1.93	1	.4	.4	12.9	
1.94	1	.4	.4	13.3	
2.00	16	6.1	6.1	19.4	
2.02	2	.8	.8	20.2	
2.09	2	.8	.8	20.9	
2.12	1	.4	.4	21.3	
2.13	3	1.1	1.1	22.4	
2.17	4	1.5	1.5	24.0	
2.18	1	.4	.4	24.3	
2.20	2	.8	.8	25.1	
2.23	3	1.1	1.1	26.2	
2.24	1	.4	.4	26.6	
2.29	1	.4	.4	27.0	
2.31	1	.4	.4	27.4	
2.32	1	.4	.4	27.8	
2.32	1	.4	.4	28.1	

2.33	1	.4	.4	28.5
2.38	2	.8	.8	29.3
2.42	1	.4	.4	29.7

sommaintotal				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.44	3	1.1	1.1	30.8
2.49	2	.8	.8	31.6
2.50	2	.8	.8	32.3
2.51	8	3.0	3.0	35.4
2.67	1	.4	.4	35.7
2.75	1	.4	.4	36.1
2.77	7	2.7	2.7	38.8
2.78	9	3.4	3.4	42.2
2.81	1	.4	.4	42.6
2.87	2	.8	.8	43.3
2.90	1	.4	.4	43.7
2.90	7	2.7	2.7	46.4
2.93	1	.4	.4	46.8
2.94	1	.4	.4	47.1
2.98	1	.4	.4	47.5
3.00	1	.4	.4	47.9
3.01	2	.8	.8	48.7
3.02	2	.8	.8	49.4
3.05	1	.4	.4	49.8
3.07	2	.8	.8	50.6
3.07	1	.4	.4	51.0
3.10	1	.4	.4	51.3
3.10	1	.4	.4	51.7
3.13	9	3.4	3.4	55.1
3.14	2	.8	.8	55.9
3.16	1	.4	.4	56.3
3.19	2	.8	.8	57.0
3.19	1	.4	.4	57.4
3.25	1	.4	.4	57.8
3.27	2	.8	.8	58.6

3.30	8	3.0	3.0	61.6
3.33	3	1.1	1.1	62.7
3.34	1	.4	.4	63.1
3.35	2	.8	.8	63.9
3.36	1	.4	.4	64.3

sommaintotal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.37	2	.8	.8	65.0
3.40	1	.4	.4	65.4
3.41	2	.8	.8	66.2
3.43	1	.4	.4	66.5
3.45	1	.4	.4	66.9
3.63	9	3.4	3.4	70.3
3.65	1	.4	.4	70.7
3.69	1	.4	.4	71.1
3.70	1	.4	.4	71.5
3.78	3	1.1	1.1	72.6
3.78	4	1.5	1.5	74.1
3.80	2	.8	.8	74.9
3.83	2	.8	.8	75.7
3.83	1	.4	.4	76.0
3.87	2	.8	.8	76.8
3.89	1	.4	.4	77.2
3.96	11	4.2	4.2	81.4
3.97	1	.4	.4	81.7
3.98	1	.4	.4	82.1
4.00	1	.4	.4	82.5
4.07	3	1.1	1.1	83.7
4.07	3	1.1	1.1	84.8
4.08	1	.4	.4	85.2
4.21	1	.4	.4	85.6
4.21	2	.8	.8	86.3
4.22	3	1.1	1.1	87.5
4.27	1	.4	.4	87.8
4.28	2	.8	.8	88.6

4.29	2	.8	.8	89.4
4.31	2	.8	.8	90.1
4.33	2	.8	.8	90.9
4.34	4	1.5	1.5	92.4
4.36	1	.4	.4	92.8
4.41	3	1.1	1.1	93.9
4.42	1	.4	.4	94.3

sommaintotal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.53	4	1.5	1.5	95.8
4.58	1	.4	.4	96.2
4.87	10	3.8	3.8	100.0
Total	263	100.0	100.0	

FILE='C:\Users\prasit\Desktop\tryout prasit ตอนที่ 1.sav'.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 dp2 dp3 dp4 dp5 dp6
dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15 dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5
do6 do7 db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV TUKEY

/SUMMARY=MEANS VARIANCE COV CORR.

Reliability

Notes

Output Created		
Comments		
	Data	C:\Users\prasit\Desktop\tryo ut prasit ตอนที่ 1.sav
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	C:\Users\prasit\Desktop\tryout prasit ตอนที่ 1.sav
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 dp2 dp3 dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15 dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5 do6 do7 db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV TUKEY
		/SUMMARY=MEANS VARIANCE COV CORR.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.05

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.988	.988	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
dd1	2.95	.846	40
dd2	3.08	1.185	40
dd3	2.88	1.418	40
dd4	2.90	1.317	40
dd5	2.88	1.343	40
dd6	2.70	1.224	40
dd7	3.25	1.149	40
dd8	2.80	1.344	40
dd9	3.13	1.137	40
dp1	3.00	1.301	40
dp2	2.80	1.224	40
dp3	3.35	1.272	40
dp4	3.40	1.446	40
dp5	3.15	1.099	40
dp6	2.90	.955	40
dp7	3.05	1.176	40
dp8	3.03	1.187	40
dp9	3.20	1.137	40
dp10	3.10	1.236	40
dp11	3.25	1.335	40
dp12	3.10	1.297	40
dp13	3.15	1.252	40
dp14	3.45	1.239	40
dp15	3.18	1.279	40
dp16	3.28	1.198	40
dp17	3.60	.955	40
dp18	3.53	1.198	40
do1	3.15	.921	40
do2	3.20	1.091	40
do3	3.30	.992	40

do4	3.13	1.090	40
do5	2.88	1.090	40
do6	2.98	1.000	40
do7	3.13	1.042	40
db1	3.25	1.032	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
db2	3.20	.883	40
db3	3.28	.905	40
db4	3.13	1.090	40
de1	3.20	.966	40
de2	3.35	1.189	40
de3	3.45	1.176	40
de4	3.53	1.109	40
de5	3.40	1.150	40
de6	3.53	1.037	40

Inter-Item Correlation Matrix

	dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6	dd7	dd8
dd1	1.000	.771	.829	.778	.852	.827	.752	.781
dd2	.771	1.000	.815	.810	.779	.723	.758	.815
dd3	.829	.815	1.000	.872	.907	.865	.775	.875
dd4	.778	.810	.872	1.000	.935	.904	.830	.815
dd5	.852	.779	.907	.935	1.000	.959	.885	.923
dd6	.827	.723	.865	.904	.959	1.000	.857	.883
dd7	.752	.758	.775	.830	.885	.857	1.000	.830
dd8	.781	.815	.875	.815	.923	.883	.830	1.000
dd9	.807	.659	.678	.728	.817	.784	.800	.789
dp1	.792	.632	.681	.704	.807	.789	.806	.748
dp2	.832	.559	.665	.703	.796	.798	.766	.724
dp3	.732	.441	.651	.649	.777	.761	.798	.672
dp4	.792	.565	.713	.776	.858	.866	.864	.715
dp5	.726	.818	.654	.702	.708	.721	.741	.750
dp6	.660	.845	.596	.542	.549	.522	.584	.683
dp7	.750	.807	.665	.683	.637	.688	.693	.656
dp8	.767	.600	.550	.559	.613	.605	.691	.566
dp9	.837	.693	.684	.750	.789	.800	.824	.698
dp10	.741	.502	.490	.605	.625	.631	.722	.475
dp11	.738	.539	.545	.642	.676	.706	.777	.543
dp12	.753	.546	.649	.652	.743	.763	.740	.645

dp13	.758	.718	.676	.787	.820	.783	.847	.735
dp14	.634	.535	.500	.735	.682	.683	.693	.517
dp15	.720	.465	.493	.635	.715	.690	.755	.603
dp16	.798	.671	.700	.749	.819	.792	.880	.768
dp17	.768	.639	.587	.762	.759	.750	.724	.695
dp18	.735	.568	.508	.733	.695	.670	.703	.529
do1	.536	.483	.388	.457	.409	.405	.375	.377
do2	.623	.583	.497	.568	.525	.565	.491	.518
do3	.660	.547	.483	.671	.644	.667	.607	.565
do4	.730	.528	.558	.705	.711	.759	.691	.630
do5	.716	.503	.620	.670	.759	.759	.599	.700
do6	.757	.608	.577	.641	.666	.643	.586	.588
do7	.676	.407	.445	.476	.542	.553	.530	.439
db1	.544	.278	.408	.434	.467	.467	.379	.352

Inter-Item Correlation Matrix

	dd9	dp1	dp2	dp3	dp4	dp5	dp6	dp7
dd1	.807	.792	.832	.732	.792	.726	.660	.750
dd2	.659	.632	.559	.441	.565	.818	.845	.807
dd3	.678	.681	.665	.651	.713	.654	.596	.665
dd4	.728	.704	.703	.649	.776	.702	.542	.683
dd5	.817	.807	.796	.777	.858	.708	.549	.637
dd6	.784	.789	.798	.761	.866	.721	.522	.688
dd7	.800	.806	.766	.798	.864	.741	.584	.693
dd8	.789	.748	.724	.672	.715	.750	.683	.656
dd9	1.000	.902	.885	.874	.842	.744	.626	.667
dp1	.902	1.000	.838	.883	.913	.646	.557	.620
dp2	.885	.838	1.000	.870	.887	.728	.575	.702
dp3	.874	.883	.870	1.000	.925	.530	.346	.502
dp4	.842	.913	.887	.925	1.000	.639	.438	.606
dp5	.744	.646	.728	.530	.639	1.000	.869	.907
dp6	.626	.557	.575	.346	.438	.869	1.000	.849
dp7	.667	.620	.702	.502	.606	.907	.849	1.000
dp8	.739	.730	.868	.724	.741	.783	.680	.826
dp9	.754	.746	.896	.766	.855	.776	.609	.779
dp10	.776	.797	.895	.792	.852	.668	.530	.702
dp11	.722	.797	.816	.747	.876	.690	.523	.727
dp12	.670	.805	.805	.724	.867	.637	.505	.669
dp13	.798	.835	.807	.723	.858	.766	.656	.744
dp14	.724	.668	.754	.646	.755	.552	.407	.600
dp15	.867	.786	.875	.813	.834	.583	.434	.557

dp16	.803	.757	.843	.760	.837	.727	.607	.718
dp17	.685	.640	.719	.603	.694	.596	.489	.635
dp18	.685	.658	.738	.617	.704	.620	.450	.654
do1	.324	.449	.346	.239	.377	.484	.454	.608
do2	.414	.488	.434	.299	.452	.616	.536	.732
do3	.603	.576	.642	.463	.611	.663	.465	.668
do4	.628	.633	.769	.615	.699	.647	.431	.695
do5	.634	.687	.730	.624	.683	.551	.406	.465
do6	.590	.651	.688	.511	.645	.680	.588	.634
do7	.528	.700	.563	.546	.629	.453	.373	.560
db1	.410	.554	.467	.479	.498	.305	.156	.412

Inter-Item Correlation Matrix

	dp8	dp9	dp10	dp11	dp12	dp13	dp14	dp15
dd1	.767	.837	.741	.738	.753	.758	.634	.720
dd2	.600	.693	.502	.539	.546	.718	.535	.465
dd3	.550	.684	.490	.545	.649	.676	.500	.493
dd4	.559	.750	.605	.642	.652	.787	.735	.635
dd5	.613	.789	.625	.676	.743	.820	.682	.715
dd6	.605	.800	.631	.706	.763	.783	.683	.690
dd7	.691	.824	.722	.777	.740	.847	.693	.755
dd8	.566	.698	.475	.543	.645	.735	.517	.603
dd9	.739	.754	.776	.722	.670	.798	.724	.867
dp1	.730	.746	.797	.797	.805	.835	.668	.786
dp2	.868	.896	.895	.816	.805	.807	.754	.875
dp3	.724	.766	.792	.747	.724	.723	.646	.813
dp4	.741	.855	.852	.876	.867	.858	.755	.834
dp5	.783	.776	.668	.690	.637	.766	.552	.583
dp6	.680	.609	.530	.523	.505	.656	.407	.434
dp7	.826	.779	.702	.727	.669	.744	.600	.557
dp8	1.000	.870	.889	.821	.748	.774	.602	.723
dp9	.870	1.000	.879	.862	.821	.825	.772	.769
dp10	.889	.879	1.000	.917	.809	.819	.790	.832
dp11	.821	.862	.917	1.000	.903	.882	.752	.785
dp12	.748	.821	.809	.903	1.000	.875	.705	.731
dp13	.774	.825	.819	.882	.875	1.000	.815	.800
dp14	.602	.772	.790	.752	.705	.815	1.000	.855
dp15	.723	.769	.832	.785	.731	.800	.855	1.000
dp16	.752	.862	.777	.822	.840	.878	.813	.888
dp17	.619	.784	.643	.684	.654	.780	.784	.751
dp18	.712	.768	.795	.766	.691	.835	.821	.759

do1	.512	.411	.414	.573	.609	.603	.344	.325
do2	.550	.525	.441	.634	.638	.654	.425	.379
do3	.603	.673	.644	.755	.713	.789	.680	.624
do4	.711	.786	.694	.700	.716	.737	.697	.683
do5	.557	.641	.542	.462	.607	.615	.498	.568
do6	.713	.681	.645	.620	.674	.741	.506	.565
do7	.640	.541	.627	.751	.749	.712	.452	.541
db1	.518	.459	.483	.568	.652	.566	.411	.413

Inter-Item Correlation Matrix

	dp16	dp17	dp18	do1	do2	do3	do4	do5
dd1	.798	.768	.735	.536	.623	.660	.730	.716
dd2	.671	.639	.568	.483	.583	.547	.528	.503
dd3	.700	.587	.508	.388	.497	.483	.558	.620
dd4	.749	.762	.733	.457	.568	.671	.705	.670
dd5	.819	.759	.695	.409	.525	.644	.711	.759
dd6	.792	.750	.670	.405	.565	.667	.759	.759
dd7	.880	.724	.703	.375	.491	.607	.691	.599
dd8	.768	.695	.529	.377	.518	.565	.630	.700
dd9	.803	.685	.685	.324	.414	.603	.628	.634
dp1	.757	.640	.658	.449	.488	.576	.633	.687
dp2	.843	.719	.738	.346	.434	.642	.769	.730
dp3	.760	.603	.617	.239	.299	.463	.615	.624
dp4	.837	.694	.704	.377	.452	.611	.699	.683
dp5	.727	.596	.620	.484	.616	.663	.647	.551
dp6	.607	.489	.450	.454	.536	.465	.431	.406
dp7	.718	.635	.654	.608	.732	.668	.695	.465
dp8	.752	.619	.712	.512	.550	.603	.711	.557
dp9	.862	.784	.768	.411	.525	.673	.786	.641
dp10	.777	.643	.795	.414	.441	.644	.694	.542
dp11	.822	.684	.766	.573	.634	.755	.700	.462
dp12	.840	.654	.691	.609	.638	.713	.716	.607
dp13	.878	.780	.835	.603	.654	.789	.737	.615
dp14	.813	.784	.821	.344	.425	.680	.697	.498
dp15	.888	.751	.759	.325	.379	.624	.683	.568
dp16	1.000	.815	.754	.473	.565	.684	.758	.596
dp17	.815	1.000	.860	.594	.694	.806	.861	.665
dp18	.754	.860	1.000	.624	.663	.856	.871	.660
do1	.473	.594	.624	1.000	.939	.763	.619	.376
do2	.565	.694	.663	.939	1.000	.820	.733	.431
do3	.684	.806	.856	.763	.820	1.000	.818	.533

do4	.758	.861	.871	.619	.733	.818	1.000	.790
do5	.596	.665	.660	.376	.431	.533	.790	1.000
do6	.648	.687	.761	.645	.640	.680	.779	.844
do7	.567	.618	.726	.834	.812	.731	.685	.533
db1	.462	.546	.659	.769	.706	.676	.655	.530

Inter-Item Correlation Matrix

	do6	do7	db1	db2	db3	db4	de1	de2
dd1	.757	.676	.544	.632	.722	.813	.734	.809
dd2	.608	.407	.278	.402	.506	.687	.546	.673
dd3	.577	.445	.408	.348	.427	.641	.580	.772
dd4	.641	.476	.434	.525	.604	.688	.641	.793
dd5	.666	.542	.467	.476	.577	.746	.593	.831
dd6	.643	.553	.467	.460	.562	.682	.573	.814
dd7	.586	.530	.379	.430	.499	.670	.624	.817
dd8	.588	.439	.352	.359	.426	.718	.446	.735
dd9	.590	.528	.410	.537	.614	.732	.607	.745
dp1	.651	.700	.554	.491	.610	.795	.530	.779
dp2	.688	.563	.467	.560	.583	.653	.642	.702
dp3	.511	.546	.479	.461	.515	.615	.526	.714
dp4	.645	.629	.498	.478	.560	.683	.602	.796
dp5	.680	.453	.305	.418	.524	.626	.647	.646
dp6	.588	.373	.156	.328	.388	.603	.522	.528
dp7	.634	.560	.412	.509	.517	.575	.668	.648
dp8	.713	.640	.518	.558	.542	.572	.644	.593
dp9	.681	.541	.459	.598	.618	.621	.616	.668
dp10	.645	.627	.483	.616	.639	.599	.713	.674
dp11	.620	.751	.568	.609	.578	.594	.676	.735
dp12	.674	.749	.652	.520	.500	.662	.557	.725
dp13	.741	.712	.566	.622	.596	.737	.653	.808
dp14	.506	.452	.411	.642	.595	.545	.544	.604
dp15	.565	.541	.413	.559	.533	.609	.573	.633
dp16	.648	.567	.462	.553	.496	.680	.616	.723
dp17	.687	.618	.546	.796	.694	.738	.561	.691
dp18	.761	.726	.659	.868	.833	.734	.771	.768
do1	.645	.834	.769	.656	.533	.644	.513	.560
do2	.640	.812	.706	.676	.566	.647	.545	.637
do3	.680	.731	.676	.808	.676	.652	.685	.735
do4	.779	.685	.655	.746	.691	.698	.633	.717
do5	.844	.533	.530	.479	.659	.790	.487	.648
do6	1.000	.692	.628	.616	.688	.803	.669	.677

do7	.692	1.000	.853	.697	.669	.708	.586	.709
db1	.628	.853	1.000	.732	.638	.587	.412	.512

Inter-Item Correlation Matrix

	de3	de4	de5	de6
dd1	.616	.685	.706	.644
dd2	.380	.496	.448	.384
dd3	.589	.581	.629	.569
dd4	.659	.687	.687	.603
dd5	.654	.648	.697	.674
dd6	.738	.686	.761	.753
dd7	.636	.659	.718	.704
dd8	.497	.468	.551	.574
dd9	.590	.659	.706	.704
dp1	.620	.622	.720	.741
dp2	.652	.665	.769	.711
dp3	.715	.612	.743	.751
dp4	.721	.697	.795	.762
dp5	.423	.628	.600	.514
dp6	.178	.365	.341	.287
dp7	.521	.628	.630	.525
dp8	.524	.593	.650	.530
dp9	.641	.647	.702	.626
dp10	.639	.727	.765	.678
dp11	.645	.740	.768	.699
dp12	.592	.622	.712	.665
dp13	.580	.681	.705	.649
dp14	.579	.626	.644	.589
dp15	.509	.584	.648	.605
dp16	.511	.583	.662	.603
dp17	.598	.542	.593	.554
dp18	.684	.771	.755	.680
do1	.362	.448	.426	.318
do2	.468	.526	.527	.449
do3	.651	.762	.723	.640
do4	.715	.665	.777	.711
do5	.545	.501	.634	.626
do6	.446	.590	.633	.507
do7	.560	.607	.642	.625
db1	.539	.532	.583	.545

Inter-Item Correlation Matrix

	dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6	dd7	dd8
db2	.632	.402	.348	.525	.476	.460	.430	.359
db3	.722	.506	.427	.604	.577	.562	.499	.426
db4	.813	.687	.641	.688	.746	.682	.670	.718
de1	.734	.546	.580	.641	.593	.573	.624	.446
de2	.809	.673	.772	.793	.831	.814	.817	.735
de3	.616	.380	.589	.659	.654	.738	.636	.497
de4	.685	.496	.581	.687	.648	.686	.659	.468
de5	.706	.448	.629	.687	.697	.761	.718	.551
de6	.644	.384	.569	.603	.674	.753	.704	.574

Inter-Item Correlation Matrix

	dd9	dp1	dp2	dp3	dp4	dp5	dp6	dp7
db2	.537	.491	.560	.461	.478	.418	.328	.509
db3	.614	.610	.583	.515	.560	.524	.388	.517
db4	.732	.795	.653	.615	.683	.626	.603	.575
de1	.607	.530	.642	.526	.602	.647	.522	.668
de2	.745	.779	.702	.714	.796	.646	.528	.648
de3	.590	.620	.652	.715	.721	.423	.178	.521
de4	.659	.622	.665	.612	.697	.628	.365	.628
de5	.706	.720	.769	.743	.795	.600	.341	.630
de6	.704	.741	.711	.751	.762	.514	.287	.525

Inter-Item Correlation Matrix

	dp8	dp9	dp10	dp11	dp12	dp13	dp14	dp15
db2	.558	.598	.616	.609	.520	.622	.642	.559
db3	.542	.618	.639	.578	.500	.596	.595	.533
db4	.572	.621	.599	.594	.662	.737	.545	.609
de1	.644	.616	.713	.676	.557	.653	.544	.573
de2	.593	.668	.674	.735	.725	.808	.604	.633
de3	.524	.641	.639	.645	.592	.580	.579	.509
de4	.593	.647	.727	.740	.622	.681	.626	.584
de5	.650	.702	.765	.768	.712	.705	.644	.648
de6	.530	.626	.678	.699	.665	.649	.589	.605

Inter-Item Correlation Matrix

	dp16	dp17	dp18	do1	do2	do3	do4	do5
db2	.553	.796	.868	.656	.676	.808	.746	.479
db3	.496	.694	.833	.533	.566	.676	.691	.659
db4	.680	.738	.734	.644	.647	.652	.698	.790
de1	.616	.561	.771	.513	.545	.685	.633	.487
de2	.723	.691	.768	.560	.637	.735	.717	.648
de3	.511	.598	.684	.362	.468	.651	.715	.545
de4	.583	.542	.771	.448	.526	.762	.665	.501
de5	.662	.593	.755	.426	.527	.723	.777	.634
de6	.603	.554	.680	.318	.449	.640	.711	.626

Inter-Item Correlation Matrix

	do6	do7	db1	db2	db3	db4	de1	de2
db2	.616	.697	.732	1.000	.828	.639	.613	.591
db3	.688	.669	.638	.828	1.000	.795	.668	.647
db4	.803	.708	.587	.639	.795	1.000	.633	.796
de1	.669	.586	.412	.613	.668	.633	1.000	.831
de2	.677	.709	.512	.591	.647	.796	.831	1.000
de3	.446	.560	.539	.603	.579	.475	.641	.784
de4	.590	.607	.532	.623	.695	.559	.881	.830
de5	.633	.642	.583	.601	.630	.593	.803	.851
de6	.507	.625	.545	.554	.634	.598	.660	.824

Inter-Item Correlation Matrix

	de3	de4	de5	de6
db2	.603	.623	.601	.554
db3	.579	.695	.630	.634
db4	.475	.559	.593	.598
de1	.641	.881	.803	.660
de2	.784	.830	.851	.824
de3	1.000	.817	.887	.874
de4	.817	1.000	.937	.846
de5	.887	.937	1.000	.937
de6	.874	.846	.937	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6	dd7	dd8
dd1	.715	.773	.994	.867	.968	.856	.731	.887
dd2	.773	1.404	1.369	1.264	1.240	1.049	1.032	1.297
dd3	.994	1.369	2.010	1.628	1.728	1.500	1.263	1.667

dd4	.867	1.264	1.628	1.733	1.654	1.456	1.256	1.441
dd5	.968	1.240	1.728	1.654	1.804	1.577	1.365	1.667
dd6	.856	1.049	1.500	1.456	1.577	1.497	1.205	1.451
dd7	.731	1.032	1.263	1.256	1.365	1.205	1.321	1.282
dd8	.887	1.297	1.667	1.441	1.667	1.451	1.282	1.805
dd9	.776	.888	1.093	1.090	1.247	1.090	1.045	1.205
dp1	.872	.974	1.256	1.205	1.410	1.256	1.205	1.308
dp2	.862	.810	1.154	1.133	1.308	1.195	1.077	1.190
dp3	.787	.665	1.173	1.087	1.327	1.185	1.167	1.149
dp4	.969	.969	1.462	1.477	1.667	1.533	1.436	1.390
dp5	.674	1.065	1.019	1.015	1.045	.969	.936	1.108
dp6	.533	.956	.808	.682	.705	.610	.641	.877
dp7	.746	1.124	1.109	1.056	1.006	.990	.936	1.036
dp8	.771	.844	.926	.874	.978	.879	.942	.903
dp9	.805	.933	1.103	1.123	1.205	1.113	1.077	1.067
dp10	.774	.736	.859	.985	1.038	.954	1.026	.790
dp11	.833	.853	1.032	1.128	1.212	1.154	1.192	.974
dp12	.826	.838	1.192	1.113	1.295	1.210	1.103	1.123
dp13	.803	1.065	1.199	1.297	1.378	1.200	1.218	1.236
dp14	.664	.786	.878	1.200	1.135	1.036	.987	.862
dp15	.778	.704	.894	1.069	1.228	1.079	1.109	1.036
dp16	.809	.953	1.189	1.182	1.317	1.162	1.212	1.236
dp17	.621	.723	.795	.959	.974	.877	.795	.892
dp18	.745	.806	.862	1.156	1.119	.982	.968	.851
do1	.418	.527	.506	.554	.506	.456	.397	.467
do2	.574	.754	.769	.815	.769	.754	.615	.759
do3	.554	.644	.679	.877	.859	.810	.692	.754
do4	.673	.683	.862	1.013	1.042	1.013	.865	.923
do5	.660	.651	.958	.962	1.112	1.013	.750	1.026
do6	.640	.720	.817	.844	.894	.787	.673	.790
do7	.596	.503	.657	.654	.760	.705	.635	.615
db1	.474	.340	.596	.590	.647	.590	.449	.487

Inter-Item Covariance Matrix

	dd9	dp1	dp2	dp3	dp4	dp5	dp6	dp7
dd1	.776	.872	.862	.787	.969	.674	.533	.746
dd2	.888	.974	.810	.665	.969	1.065	.956	1.124
dd3	1.093	1.256	1.154	1.173	1.462	1.019	.808	1.109
dd4	1.090	1.205	1.133	1.087	1.477	1.015	.682	1.056
dd5	1.247	1.410	1.308	1.327	1.667	1.045	.705	1.006
dd6	1.090	1.256	1.195	1.185	1.533	.969	.610	.990

dd7	1.045	1.205	1.077	1.167	1.436	.936	.641	.936
dd8	1.205	1.308	1.190	1.149	1.390	1.108	.877	1.036
dd9	1.292	1.333	1.231	1.263	1.385	.929	.679	.891
dp1	1.333	1.692	1.333	1.462	1.718	.923	.692	.949
dp2	1.231	1.333	1.497	1.354	1.569	.979	.672	1.010
dp3	1.263	1.462	1.354	1.618	1.703	.741	.421	.751
dp4	1.385	1.718	1.569	1.703	2.092	1.015	.605	1.031
dp5	.929	.923	.979	.741	1.015	1.208	.913	1.172
dp6	.679	.692	.672	.421	.605	.913	.913	.954
dp7	.891	.949	1.010	.751	1.031	1.172	.954	1.382
dp8	.997	1.128	1.262	1.094	1.272	1.022	.772	1.153
dp9	.974	1.103	1.246	1.108	1.405	.969	.662	1.041
dp10	1.090	1.282	1.354	1.246	1.523	.908	.626	1.021
dp11	1.096	1.385	1.333	1.269	1.692	1.013	.667	1.141
dp12	.987	1.359	1.277	1.195	1.626	.908	.626	1.021
dp13	1.135	1.359	1.236	1.151	1.554	1.054	.785	1.095
dp14	1.019	1.077	1.144	1.018	1.354	.751	.482	.874
dp15	1.260	1.308	1.369	1.322	1.544	.819	.531	.837
dp16	1.093	1.179	1.236	1.158	1.451	.958	.695	1.012
dp17	.744	.795	.841	.733	.959	.626	.446	.713
dp18	.933	1.026	1.082	.940	1.221	.817	.515	.922
do1	.340	.538	.390	.279	.503	.490	.400	.659
do2	.513	.692	.579	.415	.713	.738	.559	.938
do3	.679	.744	.779	.585	.877	.723	.441	.779
do4	.779	.897	1.026	.853	1.103	.776	.449	.891
do5	.785	.974	.974	.865	1.077	.660	.423	.596
do6	.670	.846	.841	.650	.933	.747	.562	.745
do7	.625	.949	.718	.724	.949	.519	.372	.686
db1	.481	.744	.590	.628	.744	.346	.154	.500

Inter-Item Covariance Matrix

	dp8	dp9	dp10	dp11	dp12	dp13	dp14	dp15
dd1	.771	.805	.774	.833	.826	.803	.664	.778
dd2	.844	.933	.736	.853	.838	1.065	.786	.704
dd3	.926	1.103	.859	1.032	1.192	1.199	.878	.894
dd4	.874	1.123	.985	1.128	1.113	1.297	1.200	1.069
dd5	.978	1.205	1.038	1.212	1.295	1.378	1.135	1.228
dd6	.879	1.113	.954	1.154	1.210	1.200	1.036	1.079
dd7	.942	1.077	1.026	1.192	1.103	1.218	.987	1.109
dd8	.903	1.067	.790	.974	1.123	1.236	.862	1.036
dd9	.997	.974	1.090	1.096	.987	1.135	1.019	1.260

dp1	1.128	1.103	1.282	1.385	1.359	1.359	1.077	1.308
dp2	1.262	1.246	1.354	1.333	1.277	1.236	1.144	1.369
dp3	1.094	1.108	1.246	1.269	1.195	1.151	1.018	1.322
dp4	1.272	1.405	1.523	1.692	1.626	1.554	1.354	1.544
dp5	1.022	.969	.908	1.013	.908	1.054	.751	.819
dp6	.772	.662	.626	.667	.626	.785	.482	.531
dp7	1.153	1.041	1.021	1.141	1.021	1.095	.874	.837
dp8	1.410	1.174	1.305	1.301	1.151	1.150	.886	1.098
dp9	1.174	1.292	1.236	1.308	1.210	1.174	1.087	1.118
dp10	1.305	1.236	1.528	1.513	1.297	1.267	1.210	1.315
dp11	1.301	1.308	1.513	1.782	1.564	1.474	1.244	1.340
dp12	1.151	1.210	1.297	1.564	1.682	1.421	1.133	1.213
dp13	1.150	1.174	1.267	1.474	1.421	1.567	1.264	1.281
dp14	.886	1.087	1.210	1.244	1.133	1.264	1.536	1.355
dp15	1.098	1.118	1.315	1.340	1.213	1.281	1.355	1.635
dp16	1.070	1.174	1.151	1.314	1.305	1.317	1.206	1.361
dp17	.703	.851	.759	.872	.810	.933	.928	.918
dp18	1.012	1.046	1.177	1.224	1.074	1.253	1.219	1.162
do1	.560	.431	.472	.705	.728	.695	.392	.383
do2	.713	.651	.595	.923	.903	.892	.574	.528
do3	.710	.759	.790	1.000	.918	.979	.836	.792
do4	.920	.974	.936	1.019	1.013	1.006	.942	.952
do5	.721	.795	.731	.673	.859	.840	.673	.792
do6	.847	.774	.797	.827	.874	.927	.627	.722
do7	.792	.641	.808	1.045	1.013	.929	.583	.721
db1	.635	.538	.615	.782	.872	.731	.526	.545

Inter-Item Covariance Matrix

	dp16	dp17	dp18	do1	do2	do3	do4	do5
dd1	.809	.621	.745	.418	.574	.554	.673	.660
dd2	.953	.723	.806	.527	.754	.644	.683	.651
dd3	1.189	.795	.862	.506	.769	.679	.862	.958
dd4	1.182	.959	1.156	.554	.815	.877	1.013	.962
dd5	1.317	.974	1.119	.506	.769	.859	1.042	1.112
dd6	1.162	.877	.982	.456	.754	.810	1.013	1.013
dd7	1.212	.795	.968	.397	.615	.692	.865	.750
dd8	1.236	.892	.851	.467	.759	.754	.923	1.026
dd9	1.093	.744	.933	.340	.513	.679	.779	.785
dp1	1.179	.795	1.026	.538	.692	.744	.897	.974
dp2	1.236	.841	1.082	.390	.579	.779	1.026	.974
dp3	1.158	.733	.940	.279	.415	.585	.853	.865

dp4	1.451	.959	1.221	.503	.713	.877	1.103	1.077
dp5	.958	.626	.817	.490	.738	.723	.776	.660
dp6	.695	.446	.515	.400	.559	.441	.449	.423
dp7	1.012	.713	.922	.659	.938	.779	.891	.596
dp8	1.070	.703	1.012	.560	.713	.710	.920	.721
dp9	1.174	.851	1.046	.431	.651	.759	.974	.795
dp10	1.151	.759	1.177	.472	.595	.790	.936	.731
dp11	1.314	.872	1.224	.705	.923	1.000	1.019	.673
dp12	1.305	.810	1.074	.728	.903	.918	1.013	.859
dp13	1.317	.933	1.253	.695	.892	.979	1.006	.840
dp14	1.206	.928	1.219	.392	.574	.836	.942	.673
dp15	1.361	.918	1.162	.383	.528	.792	.952	.792
dp16	1.435	.933	1.083	.522	.738	.813	.990	.779
dp17	.933	.913	.985	.523	.723	.764	.897	.692
dp18	1.083	.985	1.435	.688	.867	1.018	1.138	.862
do1	.522	.523	.688	.849	.944	.697	.622	.378
do2	.738	.723	.867	.944	1.190	.887	.872	.513
do3	.813	.764	1.018	.697	.887	.985	.885	.577
do4	.990	.897	1.138	.622	.872	.885	1.189	.939
do5	.779	.692	.862	.378	.513	.577	.939	1.189
do6	.776	.656	.911	.594	.697	.674	.849	.920
do7	.708	.615	.907	.801	.923	.756	.779	.606
db1	.571	.538	.814	.731	.795	.692	.737	.596

Inter-Item Covariance Matrix

	do6	do7	db1	db2	db3	db4	de1	de2
dd1	.640	.596	.474	.472	.553	.750	.600	.813
dd2	.720	.503	.340	.421	.543	.888	.626	.947
dd3	.817	.657	.596	.436	.548	.990	.795	1.301
dd4	.844	.654	.590	.610	.721	.987	.815	1.241
dd5	.894	.760	.647	.564	.702	1.093	.769	1.327
dd6	.787	.705	.590	.497	.623	.910	.677	1.185
dd7	.673	.635	.449	.436	.519	.840	.692	1.115
dd8	.790	.615	.487	.426	.518	1.051	.579	1.174
dd9	.670	.625	.481	.538	.631	.907	.667	1.006
dp1	.846	.949	.744	.564	.718	1.128	.667	1.205
dp2	.841	.718	.590	.605	.646	.872	.759	1.021
dp3	.650	.724	.628	.518	.594	.853	.646	1.079
dp4	.933	.949	.744	.610	.733	1.077	.841	1.369
dp5	.747	.519	.346	.405	.522	.750	.687	.844
dp6	.562	.372	.154	.277	.336	.628	.482	.600

dp7	.745	.686	.500	.528	.550	.737	.759	.905
dp8	.847	.792	.635	.585	.583	.740	.738	.837
dp9	.774	.641	.538	.600	.636	.769	.677	.903
dp10	.797	.808	.615	.672	.715	.808	.851	.990
dp11	.827	1.045	.782	.718	.699	.865	.872	1.167
dp12	.874	1.013	.872	.595	.587	.936	.697	1.118
dp13	.927	.929	.731	.687	.676	1.006	.790	1.203
dp14	.627	.583	.526	.703	.668	.737	.651	.890
dp15	.722	.721	.545	.631	.617	.849	.708	.963
dp16	.776	.708	.571	.585	.538	.888	.713	1.029
dp17	.656	.615	.538	.672	.600	.769	.518	.785
dp18	.911	.907	.814	.918	.903	.958	.892	1.094
do1	.594	.801	.731	.533	.445	.647	.456	.613
do2	.697	.923	.795	.651	.559	.769	.574	.826
do3	.674	.756	.692	.708	.608	.705	.656	.867
do4	.849	.779	.737	.718	.683	.830	.667	.929
do5	.920	.606	.596	.462	.651	.939	.513	.840
do6	.999	.721	.647	.544	.622	.875	.646	.804
do7	.721	1.087	.917	.641	.631	.804	.590	.878
db1	.647	.917	1.064	.667	.596	.660	.410	.628

Inter-Item Covariance Matrix

	de3	de4	de5	de6
dd1	.613	.642	.687	.565
dd2	.529	.652	.610	.472
dd3	.981	.913	1.026	.837
dd4	1.021	1.003	1.041	.823
dd5	1.032	.965	1.077	.939
dd6	1.062	.931	1.072	.956
dd7	.859	.840	.949	.840
dd8	.785	.697	.851	.800
dd9	.788	.830	.923	.830
dp1	.949	.897	1.077	1.000
dp2	.938	.903	1.082	.903
dp3	1.069	.863	1.087	.991
dp4	1.226	1.118	1.323	1.144
dp5	.546	.765	.759	.586
dp6	.200	.387	.374	.285
dp7	.721	.819	.851	.640
dp8	.732	.781	.887	.653
dp9	.856	.815	.918	.738

dp10	.928	.997	1.087	.869
dp11	1.013	1.096	1.179	.968
dp12	.903	.895	1.062	.895
dp13	.854	.945	1.015	.842
dp14	.844	.860	.918	.758
dp15	.765	.829	.954	.803
dp16	.719	.775	.913	.749
dp17	.672	.574	.651	.549
dp18	.963	1.025	1.041	.846
do1	.392	.458	.451	.304
do2	.600	.636	.662	.508
do3	.759	.838	.826	.659
do4	.917	.804	.974	.804
do5	.699	.606	.795	.708
do6	.524	.654	.728	.526
do7	.686	.702	.769	.676
db1	.654	.609	.692	.583

Inter-Item Covariance Matrix

	dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6	dd7	dd8
db2	.472	.421	.436	.610	.564	.497	.436	.426
db3	.553	.543	.548	.721	.702	.623	.519	.518
db4	.750	.888	.990	.987	1.093	.910	.840	1.051
de1	.600	.626	.795	.815	.769	.677	.692	.579
de2	.813	.947	1.301	1.241	1.327	1.185	1.115	1.174
de3	.613	.529	.981	1.021	1.032	1.062	.859	.785
de4	.642	.652	.913	1.003	.965	.931	.840	.697
de5	.687	.610	1.026	1.041	1.077	1.072	.949	.851
de6	.565	.472	.837	.823	.939	.956	.840	.800

Inter-Item Covariance Matrix

	dd9	dp1	dp2	dp3	dp4	dp5	dp6	dp7
db2	.538	.564	.605	.518	.610	.405	.277	.528
db3	.631	.718	.646	.594	.733	.522	.336	.550
db4	.907	1.128	.872	.853	1.077	.750	.628	.737
de1	.667	.667	.759	.646	.841	.687	.482	.759
de2	1.006	1.205	1.021	1.079	1.369	.844	.600	.905
de3	.788	.949	.938	1.069	1.226	.546	.200	.721
de4	.830	.897	.903	.863	1.118	.765	.387	.819
de5	.923	1.077	1.082	1.087	1.323	.759	.374	.851
de6	.830	1.000	.903	.991	1.144	.586	.285	.640

Inter-Item Covariance Matrix

	dp8	dp9	dp10	dp11	dp12	dp13	dp14	dp15
db2	.585	.600	.672	.718	.595	.687	.703	.631
db3	.583	.636	.715	.699	.587	.676	.668	.617
db4	.740	.769	.808	.865	.936	1.006	.737	.849
de1	.738	.677	.851	.872	.697	.790	.651	.708
de2	.837	.903	.990	1.167	1.118	1.203	.890	.963
de3	.732	.856	.928	1.013	.903	.854	.844	.765
de4	.781	.815	.997	1.096	.895	.945	.860	.829
de5	.887	.918	1.087	1.179	1.062	1.015	.918	.954
de6	.653	.738	.869	.968	.895	.842	.758	.803

Inter-Item Covariance Matrix

	dp16	dp17	dp18	do1	do2	do3	do4	do5
db2	.585	.672	.918	.533	.651	.708	.718	.462
db3	.538	.600	.903	.445	.559	.608	.683	.651
db4	.888	.769	.958	.647	.769	.705	.830	.939
de1	.713	.518	.892	.456	.574	.656	.667	.513
de2	1.029	.785	1.094	.613	.826	.867	.929	.840
de3	.719	.672	.963	.392	.600	.759	.917	.699
de4	.775	.574	1.025	.458	.636	.838	.804	.606
de5	.913	.651	1.041	.451	.662	.826	.974	.795
de6	.749	.549	.846	.304	.508	.659	.804	.708

Inter-Item Covariance Matrix

	do6	do7	db1	db2	db3	db4	de1	de2
db2	.544	.641	.667	.779	.662	.615	.523	.621
db3	.622	.631	.596	.662	.820	.785	.585	.696
db4	.875	.804	.660	.615	.785	1.189	.667	1.032
de1	.646	.590	.410	.523	.585	.667	.933	.954
de2	.804	.878	.628	.621	.696	1.032	.954	1.413
de3	.524	.686	.654	.626	.617	.609	.728	1.095
de4	.654	.702	.609	.610	.698	.676	.944	1.094
de5	.728	.769	.692	.610	.656	.744	.892	1.164
de6	.526	.676	.583	.508	.596	.676	.662	1.017

Inter-Item Covariance Matrix

	de3	de4	de5	de6
db2	.626	.610	.610	.508
db3	.617	.698	.656	.596
db4	.609	.676	.744	.676
de1	.728	.944	.892	.662
de2	1.095	1.094	1.164	1.017
de3	1.382	1.065	1.200	1.065
de4	1.065	1.230	1.195	.974
de5	1.200	1.195	1.323	1.118
de6	1.065	.974	1.118	1.076

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	3.161	2.700	3.600	.900	1.333	.047
Item Variances	1.339	.715	2.092	1.377	2.925	.110
Inter-Item Covariances	.874	.154	1.728	1.574	11.229	.072
Inter-Item Correlations	.656	.156	.959	.803	6.146	.017

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Means	44
Item Variances	44
Inter-Item Covariances	44
Inter-Item Correlations	44

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
139.10	1711.631	41.372	44

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

		Sum of Squares	df	Mean Square
Between People		1517.127	39	38.901
	Between Items	81.173	43	1.888
	Nonadditivity	.933 ^a	1	.933
Within People	Residual	778.940	1676	.465
	Total	779.873	1677	.465
	Total	861.045	1720	.501
Total		2378.173	1759	1.352

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

			Friedman's Chi-Square	Sig
Between People				
	Between Items		4.059	.000
		Nonadditivity	2.007 ^a	.157
Within People	Residual	Balance		
		Total		
	Total			
Total				

Grand Mean = 3.16

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 1.365.
FACTOR

```

/VARIABLES dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 pd2
dp3 dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15
dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5 do6 do7 db1 db2 db3
db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 pd2
dp3 dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15
dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5 do6 do7 db1 db2 db3
db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6
/PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION SIG DET KMO
EXTRACTION ROTATION FSCORE
/PLOT ROTATION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25) DELTA(0.3)
/ROTATION OBLIMIN
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.

```

Factor Analysis**Notes**

Output Created	25-JUN-2013 09:44:19
Comments	
Data	C:\Users\prasit\Desktop\data prasit ปรัชญ์ 15 มิย.2555.sav
Input	DataSet1 <none> <none> <none>
Active Dataset	
Filter	
Weight	
Split File	
N of Rows in Working Data File	263
Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Cases Used	

Syntax	<pre> FACTOR /VARIABLES dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 pd2 dp3 dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15 dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5 do6 do7 db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS dd1 dd2 dd3 dd4 dd5 dd6 dd7 dd8 dd9 dp1 pd2 dp3 dp4 dp5 dp6 dp7 dp8 dp9 dp10 dp11 dp12 dp13 dp14 dp15 dp16 dp17 dp18 do1 do2 do3 do4 do5 do6 do7 db1 db2 db3 db4 de1 de2 de3 de4 de5 de6 /PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION SIG DET KMO EXTRACTION ROTATION FSCORE /PLOT ROTATION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) DELTA(0.3) /ROTATION OBLIMIN /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION. </pre>
Resources	00:00:00.33
	00:00:00.28
	236056 (230.523K) bytes
Variables Created	Component score 1
	Component score 2
	Component score 3
	Component score 4

[DataSet1] C:\Users\prasit\Desktop\data prasit ปรัชญ์ 15
มัย.2555.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
dd1	3.0456	1.12136	263
dd2	3.0190	1.19622	263
dd3	2.8859	1.18608	263
dd4	2.7985	1.18566	263
dd5	2.8821	1.15802	263
dd6	2.8099	1.16648	263
dd7	2.9430	1.18538	263
dd8	2.6692	1.27546	263
dd9	3.3194	1.26185	263
dp1	3.2433	1.26977	263
dp2	3.0570	1.19500	263
dp3	3.2738	1.23913	263
dp4	3.0798	1.35821	263
dp5	2.9734	1.24302	263
dp6	2.9316	1.24601	263
dp7	3.0228	1.25379	263
dp8	3.0646	1.23854	263
dp9	2.9392	1.23719	263
dp10	3.0304	1.21968	263
dp11	3.1445	1.32289	263
dp12	3.0304	1.24446	263
dp13	3.2053	1.26749	263
dp14	3.0989	1.26526	263
dp15	3.1217	1.25720	263
dp16	3.1293	1.28646	263
dp17	3.1065	1.29741	263
dp18	3.0951	1.25799	263
do1	3.0608	1.17711	263
do2	3.2281	1.14304	263
do3	3.1863	1.14564	263
do4	3.0038	1.11717	263
do5	3.1293	1.21944	263
do6	3.0380	1.21633	263
do7	3.0913	1.22912	263
db1	2.8251	1.15242	263

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
db2	3.0989	1.20024	263
db3	3.0684	1.17993	263
db4	2.8707	1.16502	263
de1	2.7795	1.17741	263
de2	2.8441	1.13347	263
de3	2.9848	1.20739	263
de4	3.0913	1.21349	263
de5	3.1141	1.22720	263
de6	3.1407	1.19124	263

Correlation Matrix^a

	dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6
dd1	1.000	.807	.741	.750	.783	.748
dd2	.807	1.000	.806	.751	.726	.727
dd3	.741	.806	1.000	.825	.779	.795
dd4	.750	.751	.825	1.000	.830	.839
dd5	.783	.726	.779	.830	1.000	.902
dd6	.748	.727	.795	.839	.902	1.000
dd7	.708	.676	.693	.728	.760	.782
dd8	.606	.552	.588	.662	.754	.673
dd9	.764	.666	.624	.704	.762	.765
dp1	.633	.608	.553	.583	.676	.640
dp2	.625	.611	.651	.574	.648	.646
dp3	.595	.591	.619	.604	.592	.601
dp4	.597	.593	.652	.626	.654	.617
dp5	.570	.627	.687	.633	.639	.649
dp6	.633	.667	.666	.580	.592	.619
dp7	.583	.684	.649	.581	.601	.635
dp8	.635	.633	.644	.615	.617	.643
dp9	.572	.578	.606	.499	.618	.598
dp10	.669	.638	.688	.619	.657	.675
dp11	.662	.628	.633	.590	.666	.639
dp12	.541	.559	.623	.503	.588	.585
dp13	.606	.581	.607	.538	.648	.587

dp14	.454	.546	.547	.484	.506	.512
dp15	.594	.542	.534	.547	.639	.617
dp16	.620	.611	.615	.605	.658	.624
dp17	.513	.559	.616	.607	.572	.561
dp18	.368	.420	.463	.402	.427	.408
do1	.582	.552	.647	.621	.607	.573
do2	.671	.661	.639	.656	.692	.703
do3	.608	.541	.558	.570	.684	.646
do4	.634	.643	.674	.669	.655	.692
do5	.668	.655	.749	.702	.711	.707
do6	.558	.506	.596	.511	.597	.565
do7	.601	.523	.617	.605	.614	.590
db1	.461	.462	.614	.513	.525	.552
db2	.586	.610	.657	.631	.596	.638

Correlation Matrix^a

	dd7	dd8	dd9	dp1	pd2	dp3
dd1	.708	.606	.764	.633	.625	.595
dd2	.676	.552	.666	.608	.611	.591
dd3	.693	.588	.624	.553	.651	.619
dd4	.728	.662	.704	.583	.574	.604
dd5	.760	.754	.762	.676	.648	.592
dd6	.782	.673	.765	.640	.646	.601
dd7	1.000	.778	.737	.696	.652	.684
dd8	.778	1.000	.685	.698	.626	.615
dd9	.737	.685	1.000	.771	.659	.674
Correlation dp1	.696	.698	.771	1.000	.823	.833
pd2	.652	.626	.659	.823	1.000	.855
dp3	.684	.615	.674	.833	.855	1.000
dp4	.700	.731	.718	.783	.766	.835
dp5	.698	.700	.633	.688	.805	.758
dp6	.690	.675	.665	.734	.808	.771
dp7	.702	.628	.620	.699	.768	.740
dp8	.728	.666	.722	.767	.818	.839
dp9	.614	.628	.614	.675	.813	.720
dp10	.714	.627	.686	.739	.839	.805

dp11	.670	.678	.706	.767	.820	.798
dp12	.552	.480	.529	.633	.782	.705
dp13	.620	.602	.684	.766	.811	.781
dp14	.569	.500	.504	.634	.726	.776
dp15	.678	.668	.777	.806	.745	.797
dp16	.693	.733	.748	.796	.740	.782
dp17	.681	.725	.620	.679	.648	.723
dp18	.449	.479	.474	.494	.583	.564
do1	.571	.646	.606	.674	.689	.690
do2	.649	.576	.717	.724	.655	.673
do3	.668	.651	.669	.730	.672	.628
do4	.718	.638	.638	.720	.797	.788
do5	.607	.572	.687	.635	.655	.686
do6	.563	.621	.547	.701	.794	.740
do7	.635	.643	.648	.744	.693	.740
db1	.504	.443	.419	.504	.611	.584
db2	.535	.378	.569	.533	.574	.618

Correlation Matrix^a

	dp4	dp5	dp6	dp7	dp8	dp9
dd1	.597	.570	.633	.583	.635	.572
dd2	.593	.627	.667	.684	.633	.578
dd3	.652	.687	.666	.649	.644	.606
dd4	.626	.633	.580	.581	.615	.499
dd5	.654	.639	.592	.601	.617	.618
dd6	.617	.649	.619	.635	.643	.598
dd7	.700	.698	.690	.702	.728	.614
dd8	.731	.700	.675	.628	.666	.628
dd9	.718	.633	.665	.620	.722	.614
dp1	.783	.688	.734	.699	.767	.675
pd2	.766	.805	.808	.768	.818	.813
dp3	.835	.758	.771	.740	.839	.720
dp4	1.000	.838	.822	.790	.836	.787
dp5	.838	1.000	.906	.862	.842	.820
dp6	.822	.906	1.000	.871	.854	.790
dp7	.790	.862	.871	1.000	.840	.732

dp8	.836	.842	.854	.840	1.000	.817
dp9	.787	.820	.790	.732	.817	1.000
dp10	.851	.856	.855	.838	.868	.849
dp11	.869	.803	.835	.797	.845	.854
dp12	.690	.721	.695	.677	.692	.809
dp13	.778	.752	.785	.722	.806	.819
dp14	.699	.698	.665	.665	.736	.787
dp15	.803	.718	.722	.705	.806	.785
dp16	.872	.780	.817	.770	.816	.770
dp17	.859	.804	.765	.728	.799	.732
dp18	.668	.661	.584	.560	.640	.771
do1	.780	.758	.729	.695	.798	.734
do2	.657	.630	.649	.644	.744	.620
do3	.709	.700	.656	.661	.707	.730
do4	.770	.794	.776	.807	.852	.737
do5	.752	.700	.699	.682	.740	.617
do6	.770	.783	.777	.718	.791	.813
do7	.828	.724	.729	.667	.811	.694
db1	.609	.634	.608	.579	.642	.662
db2	.630	.570	.607	.622	.691	.554

Correlation Matrix^a

	dp10	dp11	dp12	dp13	dp14	dp15
dd1	.669	.662	.541	.606	.454	.594
dd2	.638	.628	.559	.581	.546	.542
dd3	.688	.633	.623	.607	.547	.534
dd4	.619	.590	.503	.538	.484	.547
dd5	.657	.666	.588	.648	.506	.639
dd6	.675	.639	.585	.587	.512	.617
dd7	.714	.670	.552	.620	.569	.678
dd8	.627	.678	.480	.602	.500	.668
dd9	.686	.706	.529	.684	.504	.777
dp1	.739	.767	.633	.766	.634	.806
pd2	.839	.820	.782	.811	.726	.745
dp3	.805	.798	.705	.781	.776	.797

dp4	.851	.869	.690	.778	.699	.803
dp5	.856	.803	.721	.752	.698	.718
dp6	.855	.835	.695	.785	.665	.722
dp7	.838	.797	.677	.722	.665	.705
dp8	.868	.845	.692	.806	.736	.806
dp9	.849	.854	.809	.819	.787	.785
dp10	1.000	.899	.824	.848	.747	.809
dp11	.899	1.000	.795	.877	.719	.825
dp12	.824	.795	1.000	.857	.730	.725
dp13	.848	.877	.857	1.000	.768	.837
dp14	.747	.719	.730	.768	1.000	.787
dp15	.809	.825	.725	.837	.787	1.000
dp16	.808	.882	.679	.808	.714	.887
dp17	.741	.752	.594	.688	.717	.778
dp18	.705	.671	.715	.680	.742	.721
do1	.775	.791	.707	.772	.665	.725
do2	.660	.685	.559	.668	.628	.700
do3	.755	.753	.738	.781	.640	.798
do4	.829	.785	.722	.776	.718	.752
do5	.690	.667	.558	.642	.588	.657
do6	.781	.805	.730	.814	.754	.726
do7	.754	.790	.659	.740	.649	.734
db1	.723	.683	.752	.678	.585	.592
db2	.639	.650	.512	.584	.546	.574

Correlation Matrix^a

	dp16	dp17	dp18	do1	do2	do3
dd1	.620	.513	.368	.582	.671	.608
dd2	.611	.559	.420	.552	.661	.541
dd3	.615	.616	.463	.647	.639	.558
dd4	.605	.607	.402	.621	.656	.570
Correlation dd5	.658	.572	.427	.607	.692	.684
dd6	.624	.561	.408	.573	.703	.646
dd7	.693	.681	.449	.571	.649	.668
dd8	.733	.725	.479	.646	.576	.651
dd9	.748	.620	.474	.606	.717	.669

dp1	.796	.679	.494	.674	.724	.730
pd2	.740	.648	.583	.689	.655	.672
dp3	.782	.723	.564	.690	.673	.628
dp4	.872	.859	.668	.780	.657	.709
dp5	.780	.804	.661	.758	.630	.700
dp6	.817	.765	.584	.729	.649	.656
dp7	.770	.728	.560	.695	.644	.661
dp8	.816	.799	.640	.798	.744	.707
dp9	.770	.732	.771	.734	.620	.730
dp10	.808	.741	.705	.775	.660	.755
dp11	.882	.752	.671	.791	.685	.753
dp12	.679	.594	.715	.707	.559	.738
dp13	.808	.688	.680	.772	.668	.781
dp14	.714	.717	.742	.665	.628	.640
dp15	.887	.778	.721	.725	.700	.798
dp16	1.000	.870	.679	.776	.730	.781
dp17	.870	1.000	.714	.805	.707	.747
dp18	.679	.714	1.000	.697	.540	.674
do1	.776	.805	.697	1.000	.770	.793
do2	.730	.707	.540	.770	1.000	.763
do3	.781	.747	.674	.793	.763	1.000
do4	.786	.782	.614	.789	.797	.778
do5	.714	.746	.527	.702	.776	.625
do6	.760	.740	.704	.798	.669	.743
do7	.787	.805	.641	.872	.732	.733
db1	.613	.623	.628	.728	.569	.632
db2	.627	.648	.434	.668	.743	.550

Correlation Matrix^a

	do4	do5	do6	do7	db1	db2
dd1	.634	.668	.558	.601	.461	.586
dd2	.643	.655	.506	.523	.462	.610
dd3	.674	.749	.596	.617	.614	.657
dd4	.669	.702	.511	.605	.513	.631
dd5	.655	.711	.597	.614	.525	.596
dd6	.692	.707	.565	.590	.552	.638

dd7	.718	.607	.563	.635	.504	.535
dd8	.638	.572	.621	.643	.443	.378
dd9	.638	.687	.547	.648	.419	.569
dp1	.720	.635	.701	.744	.504	.533
pd2	.797	.655	.794	.693	.611	.574
dp3	.788	.686	.740	.740	.584	.618
dp4	.770	.752	.770	.828	.609	.630
dp5	.794	.700	.783	.724	.634	.570
dp6	.776	.699	.777	.729	.608	.607
dp7	.807	.682	.718	.667	.579	.622
dp8	.852	.740	.791	.811	.642	.691
dp9	.737	.617	.813	.694	.662	.554
dp10	.829	.690	.781	.754	.723	.639
dp11	.785	.667	.805	.790	.683	.650
dp12	.722	.558	.730	.659	.752	.512
dp13	.776	.642	.814	.740	.678	.584
dp14	.718	.588	.754	.649	.585	.546
dp15	.752	.657	.726	.734	.592	.574
dp16	.786	.714	.760	.787	.613	.627
dp17	.782	.746	.740	.805	.623	.648
dp18	.614	.527	.704	.641	.628	.434
do1	.789	.702	.798	.872	.728	.668
do2	.797	.776	.669	.732	.569	.743
do3	.778	.625	.743	.733	.632	.550
do4	1.000	.779	.772	.750	.727	.726
do5	.779	1.000	.722	.720	.543	.789
do6	.772	.722	1.000	.769	.642	.586
do7	.750	.720	.769	1.000	.720	.698
db1	.727	.543	.642	.720	1.00 0	.683
db2	.726	.789	.586	.698	.683	1.000

Correlation Matrix^a

	db3	db4	de1	de2	de3	de4
dd1	.606	.490	.381	.492	.508	.468
Correlation dd2	.580	.539	.475	.568	.523	.435
dd3	.666	.696	.619	.694	.649	.548

dd4	.635	.556	.477	.593	.560	.474
dd5	.693	.631	.507	.623	.599	.529
dd6	.692	.653	.556	.662	.616	.533
dd7	.532	.575	.571	.684	.623	.508
dd8	.439	.475	.371	.574	.579	.535
dd9	.606	.501	.387	.529	.512	.519
dp1	.567	.504	.442	.605	.590	.597
pd2	.631	.658	.627	.666	.657	.718
dp3	.572	.569	.554	.672	.648	.638
dp4	.659	.646	.610	.774	.790	.720
dp5	.647	.715	.708	.734	.722	.718
dp6	.639	.654	.635	.698	.677	.681
dp7	.610	.650	.689	.728	.706	.616
dp8	.663	.627	.617	.720	.718	.677
dp9	.670	.707	.675	.712	.751	.807
dp10	.701	.766	.757	.779	.817	.787
dp11	.664	.646	.655	.756	.771	.810
dp12	.625	.787	.755	.707	.701	.779
dp13	.639	.695	.657	.705	.695	.784
dp14	.555	.635	.627	.650	.646	.678
dp15	.594	.602	.570	.662	.655	.701
dp16	.620	.592	.568	.721	.704	.716
dp17	.636	.630	.575	.751	.751	.673
dp18	.538	.673	.622	.626	.677	.729
do1	.692	.699	.624	.742	.777	.752
do2	.707	.598	.483	.649	.594	.557
do3	.643	.662	.622	.722	.717	.740
do4	.701	.719	.688	.784	.750	.709
do5	.774	.654	.520	.664	.636	.552
do6	.650	.661	.619	.685	.689	.776
do7	.696	.643	.607	.755	.767	.706
db1	.705	.808	.782	.771	.772	.759
db2	.874	.662	.623	.718	.688	.568

Correlation Matrix^a

	de5	de6
dd1	.554	.447
dd2	.493	.464
dd3	.615	.595
dd4	.527	.466
dd5	.665	.563
dd6	.620	.522
dd7	.613	.511
dd8	.614	.533
dd9	.598	.498
dp1	.673	.628
pd2	.743	.732
dp3	.655	.706
dp4	.736	.734
dp5	.708	.709
dp6	.649	.634
dp7	.646	.611
dp8	.696	.666
dp9	.789	.785
dp10	.788	.751
dp11	.770	.735
dp12	.775	.795
dp13	.773	.734
dp14	.683	.715
dp15	.718	.659
dp16	.711	.656
dp17	.668	.674
dp18	.683	.702
do1	.777	.770
do2	.610	.557
do3	.788	.722
do4	.715	.694
do5	.572	.581
do6	.728	.742
do7	.732	.745

Correlation

db1	.737	.719
db2	.560	.559

Correlation Matrix^a

	dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6
Correlation db3	.606	.580	.666	.635	.693	.692
db4	.490	.539	.696	.556	.631	.653
de1	.381	.475	.619	.477	.507	.556
de2	.492	.568	.694	.593	.623	.662
de3	.508	.523	.649	.560	.599	.616
de4	.468	.435	.548	.474	.529	.533
de5	.554	.493	.615	.527	.665	.620
de6	.447	.464	.595	.466	.563	.522
dd1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
pd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp10	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp11	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp12	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp13	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp14	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp15	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp16	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp17	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Sig. (1-tailed)

dp18	.000	.000	.000	.000	.000	.000
do1	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

	dd7	dd8	dd9	dp1	pd2	dp3
Correlation db3	.532	.439	.606	.567	.631	.572
db4	.575	.475	.501	.504	.658	.569
de1	.571	.371	.387	.442	.627	.554
de2	.684	.574	.529	.605	.666	.672
de3	.623	.579	.512	.590	.657	.648
de4	.508	.535	.519	.597	.718	.638
de5	.613	.614	.598	.673	.743	.655
de6	.511	.533	.498	.628	.732	.706
dd1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd7		.000	.000	.000	.000	.000
dd8	.000		.000	.000	.000	.000
dd9	.000	.000		.000	.000	.000
dp1	.000	.000	.000		.000	.000
pd2	.000	.000	.000	.000		.000
dp3	.000	.000	.000	.000	.000	
dp4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp10	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp11	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp12	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp13	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp14	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp15	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp16	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp17	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp18	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Sig. (1-tailed)

do1	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

	dp4	dp5	dp6	dp7	dp8	dp9
Correlation db3	.659	.647	.639	.610	.663	.670
db4	.646	.715	.654	.650	.627	.707
de1	.610	.708	.635	.689	.617	.675
de2	.774	.734	.698	.728	.720	.712
de3	.790	.722	.677	.706	.718	.751
de4	.720	.718	.681	.616	.677	.807
de5	.736	.708	.649	.646	.696	.789
de6	.734	.709	.634	.611	.666	.785
dd1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
pd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp4		.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (1-tailed) dp5	.000		.000	.000	.000	.000
dp6	.000	.000		.000	.000	.000
dp7	.000	.000	.000		.000	.000
dp8	.000	.000	.000	.000		.000
dp9	.000	.000	.000	.000	.000	
dp10	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp11	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp12	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp13	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp14	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp15	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp16	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp17	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp18	.000	.000	.000	.000	.000	.000
do1	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		dp10	dp11	dp12	dp13	dp14	dp15
Correlation	db3	.701	.664	.625	.639	.555	.594
	db4	.766	.646	.787	.695	.635	.602
	de1	.757	.655	.755	.657	.627	.570
	de2	.779	.756	.707	.705	.650	.662
	de3	.817	.771	.701	.695	.646	.655
	de4	.787	.810	.779	.784	.678	.701
	de5	.788	.770	.775	.773	.683	.718
	de6	.751	.735	.795	.734	.715	.659
	dd1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	pd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (1-tailed)	dp5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp10		.000	.000	.000	.000	.000
	dp11	.000		.000	.000	.000	.000
	dp12	.000	.000		.000	.000	.000
	dp13	.000	.000	.000		.000	.000
	dp14	.000	.000	.000	.000		.000
	dp15	.000	.000	.000	.000	.000	
	dp16	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp17	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp18	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do1	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		dp16	dp17	dp18	do1	do2	do3
Correlation	db3	.620	.636	.538	.692	.707	.643
	db4	.592	.630	.673	.699	.598	.662
	de1	.568	.575	.622	.624	.483	.622
	de2	.721	.751	.626	.742	.649	.722
	de3	.704	.751	.677	.777	.594	.717
	de4	.716	.673	.729	.752	.557	.740
	de5	.711	.668	.683	.777	.610	.788
	de6	.656	.674	.702	.770	.557	.722
	dd1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dd9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (1-tailed)	dp1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	pd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp10	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp11	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp12	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp13	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp14	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp15	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	dp16		.000	.000	.000	.000	.000
	dp17	.000		.000	.000	.000	.000
	dp18	.000	.000		.000	.000	.000
	do1	.000	.000	.000		.000	.000

Correlation Matrix^a

	do4	do5	do6	do7	db1	db2
Correlation db3	.701	.774	.650	.696	.705	.874
db4	.719	.654	.661	.643	.808	.662
de1	.688	.520	.619	.607	.782	.623
de2	.784	.664	.685	.755	.771	.718
de3	.750	.636	.689	.767	.772	.688
de4	.709	.552	.776	.706	.759	.568
de5	.715	.572	.728	.732	.737	.560
de6	.694	.581	.742	.745	.719	.559
dd1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
pd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (1-tailed) dp5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp10	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp11	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp12	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp13	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp14	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp15	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp16	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp17	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp18	.000	.000	.000	.000	.000	.000
do1	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

	db3	db4	de1	de2	de3	de4
Correlation db3	1.000	.809	.703	.759	.748	.681
db4	.809	1.000	.864	.834	.785	.732
de1	.703	.864	1.000	.869	.814	.754
de2	.759	.834	.869	1.000	.907	.793
de3	.748	.785	.814	.907	1.000	.832
de4	.681	.732	.754	.793	.832	1.000
de5	.717	.790	.744	.798	.854	.875
de6	.696	.756	.727	.788	.827	.852
dd1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dd9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
pd2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp8	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp9	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp10	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp11	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp12	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp13	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp14	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp15	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp16	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp17	.000	.000	.000	.000	.000	.000
dp18	.000	.000	.000	.000	.000	.000
do1	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Sig. (1-tailed)

Correlation Matrix^a

		de5	de6
Correlation	db3	.717	.696
	db4	.790	.756
	de1	.744	.727
	de2	.798	.788
	de3	.854	.827
	de4	.875	.852
	de5	1.000	.895
	de6	.895	1.000
	dd1	.000	.000
	dd2	.000	.000
	dd3	.000	.000
	dd4	.000	.000
	dd5	.000	.000
	dd6	.000	.000
	dd7	.000	.000
	dd8	.000	.000
	dd9	.000	.000
	dp1	.000	.000
	pd2	.000	.000
	dp3	.000	.000
Sig. (1-tailed)	dp4	.000	.000
	dp5	.000	.000
	dp6	.000	.000
	dp7	.000	.000
	dp8	.000	.000
	dp9	.000	.000
	dp10	.000	.000
	dp11	.000	.000
	dp12	.000	.000
	dp13	.000	.000
	dp14	.000	.000
	dp15	.000	.000
	dp16	.000	.000
	dp17	.000	.000
	dp18	.000	.000
	do1	.000	.000

Correlation Matrix^a

		dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de6	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		dd7	dd8	dd9	dp1	pd2	dp3
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de3	.000	.000	.000	.000	.000	.000

de4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de6	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		dp4	dp5	dp6	dp7	dp8	dp9
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de6	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		dp10	dp11	dp12	dp13	dp14	dp15
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de2	.000	.000	.000	.000	.000	.000

de3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de6	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		dp16	dp17	dp18	do1	do2	do3
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000	.000	.000		.000
	do3	.000	.000	.000	.000	.000	
	do4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de6	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		do4	do5	do6	do7	db1	db2
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do4		.000	.000	.000	.000	.000
	do5	.000		.000	.000	.000	.000
	do6	.000	.000		.000	.000	.000
	do7	.000	.000	.000		.000	.000
	db1	.000	.000	.000	.000		.000
	db2	.000	.000	.000	.000	.000	
	db3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de1	.000	.000	.000	.000	.000	.000

de2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
de6	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		db3	db4	de1	de2	de3	de4
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	do7	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	db3		.000	.000	.000	.000	.000
	db4	.000		.000	.000	.000	.000
	de1	.000	.000		.000	.000	.000
	de2	.000	.000	.000		.000	.000
	de3	.000	.000	.000	.000		.000
	de4	.000	.000	.000	.000	.000	
	de5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	de6	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix^a

		de5	de6
Sig. (1-tailed)	do2	.000	.000
	do3	.000	.000
	do4	.000	.000
	do5	.000	.000
	do6	.000	.000
	do7	.000	.000
	db1	.000	.000
	db2	.000	.000
	db3	.000	.000
	db4	.000	.000

de1	.000	.000
de2	.000	.000
de3	.000	.000
de4	.000	.000
de5		.000
de6	.000	

a. Determinant = 7.806E-036

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.945
Approx. Chi-Square	19926.6
Bartlett's Test of Sphericity	13
df	946
Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
	1	1
dd1	1.000	.785
dd2	1.000	.741
dd3	1.000	.818
dd4	1.000	.827
dd5	1.000	.872
dd6	1.000	.880
dd7	1.000	.767
dd8	1.000	.710
dd9	1.000	.789
dp1	1.000	.801
pd2	1.000	.798
dp3	1.000	.789
dp4	1.000	.852
dp5	1.000	.797
dp6	1.000	.788
dp7	1.000	.730
dp8	1.000	.867
dp9	1.000	.843
dp10	1.000	.880

dp11	1.000	.867
dp12	1.000	.837
dp13	1.000	.834
dp14	1.000	.704
dp15	1.000	.831
dp16	1.000	.870
dp17	1.000	.823
dp18	1.000	.687
do1	1.000	.810
do2	1.000	.791
do3	1.000	.720
do4	1.000	.823
do5	1.000	.836
do6	1.000	.786
do7	1.000	.810
db1	1.000	.784

Communalities

	Initial	Extraction
	1	1
db2	1.000	.888
db3	1.000	.845
db4	1.000	.874
de1	1.000	.855
de2	1.000	.849
de3	1.000	.841
de4	1.000	.843
de5	1.000	.840
de6	1.000	.821

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings
t		

	Total	% of Variance	Cumulativ e %	Total	% of Variance
1	30.224	68.690	68.690	30.224	68.690
2	2.671	6.070	74.760	2.671	6.070
3	1.837	4.176	78.935	1.837	4.176
4	1.070	2.432	81.367	1.070	2.432
5	.967	2.198	83.566		
6	.843	1.915	85.481		
7	.636	1.446	86.927		
8	.553	1.258	88.185		
9	.494	1.122	89.307		
10	.464	1.054	90.361		
11	.445	1.011	91.371		
12	.358	.814	92.186		
13	.299	.681	92.866		
14	.281	.640	93.506		
15	.245	.556	94.063		
16	.235	.533	94.596		
17	.208	.473	95.069		
18	.189	.429	95.498		
19	.181	.411	95.908		
20	.174	.394	96.303		
21	.156	.354	96.656		
22	.142	.322	96.979		
23	.132	.299	97.278		
24	.122	.278	97.556		
25	.111	.252	97.808		
26	.093	.210	98.018		
27	.089	.203	98.221		
28	.088	.201	98.422		
29	.078	.177	98.598		
30	.071	.161	98.759		
31	.067	.151	98.911		
32	.063	.144	99.055		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings
	Cumulative %	Total
1	68.690	29.102
2	74.760	23.606
3	78.935	9.960
4	81.367	2.535
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
33	.059	.134	99.188		
34	.054	.122	99.310		
35	.045	.102	99.412		
36	.044	.101	99.513		
37	.038	.086	99.599		
38	.034	.077	99.676		
39	.033	.075	99.751		
40	.027	.061	99.812		
41	.024	.056	99.868		
42	.024	.054	99.921		
43	.021	.048	99.969		
44	.014	.031	100.000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings
	Cumulative %	Total
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
dd1	.729	.485	.067	.121
dd2	.726	.428	.134	.111
dd3	.785	.297	.319	.112
dd4	.737	.478	.229	.056
dd5	.786	.422	.175	.214
dd6	.780	.421	.247	.183
dd7	.786	.339	-.029	.183
dd8	.742	.278	-.236	.161
dd9	.771	.412	-.153	.042
dp1	.818	.170	-.320	.010
pd2	.865	-.023	-.171	.141
dp3	.849	.032	-.255	-.050
dp4	.898	-.012	-.191	-.091
dp5	.884	-.041	-.106	.053
dp6	.869	.026	-.177	-.014
dp7	.847	.034	-.103	-.007
dp8	.900	.027	-.191	-.139
dp9	.874	-.204	-.131	.145
dp10	.925	-.098	-.057	.102
dp11	.912	-.070	-.171	.039
dp12	.830	-.272	.033	.271
dp13	.881	-.135	-.168	.103
dp14	.796	-.209	-.166	.006
dp15	.861	-.024	-.299	-.008
dp16	.888	.032	-.262	-.109
dp17	.853	-.036	-.147	-.267
dp18	.737	-.368	-.093	.013
do1	.870	-.118	-.005	-.198
do2	.806	.230	.025	-.295
do3	.844	-.055	-.063	.037
do4	.898	.013	.012	-.131
do5	.812	.237	.119	-.326
do6	.855	-.168	-.148	-.070
do7	.862	-.056	-.043	-.251

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
db1	.772	-.291	.320	-.026
db2	.753	.103	.352	-.431
db3	.801	-.002	.403	-.204
db4	.810	-.225	.397	.095
de1	.762	-.348	.368	.131
de2	.861	-.186	.269	-.030
de3	.853	-.251	.225	-.014
de4	.827	-.379	.062	.110
de5	.854	-.251	.105	.191
de6	.822	-.356	.091	.100

Extraction Method: Principal
Component Analysis.^a

a. 4 components extracted.

Pattern Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
dd1	.025	.899	-.142	.030
dd2	-.032	.897	-.048	.004
dd3	-.176	.959	.212	-.045
dd4	-.164	1.014	-.010	-.084
dd5	-.103	1.022	.025	.089
dd6	-.192	1.070	.081	.036
dd7	.264	.699	-.105	.131
dd8	.585	.392	-.257	.183
dd9	.463	.549	-.299	.028
dp1	.911	.102	-.284	.069
pd2	.780	.146	.016	.162
dp3	.959	-.018	-.143	.000
dp4	.951	-.017	-.061	-.058
dp5	.759	.135	.066	.057
dp6	.844	.086	-.059	.010
dp7	.712	.170	-.001	-.007
dp8	.954	-.007	-.099	-.107
dp9	.842	-.009	.176	.168
dp10	.726	.169	.165	.093

dp11	.897	.035	.030	.066
dp12	.549	.160	.390	.245
dp13	.880	.002	.087	.133
dp14	.919	-.171	.104	.047
dp15	1.044	-.092	-.133	.059
dp16	1.028	-.056	-.159	-.056
dp17	.968	-.134	-.055	-.239
dp18	.871	-.284	.270	.046
do1	.789	-.027	.144	-.211
do2	.530	.304	-.097	-.341
do3	.686	.142	.104	.030
do4	.662	.192	.091	-.163
do5	.411	.386	-.026	-.402
do6	.948	-.143	.082	-.037
do7	.828	-.037	.055	-.256

Pattern Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
db1	.268	.207	.576	-.131
db2	.176	.386	.237	-.566
db3	.079	.495	.413	-.355
db4	.074	.456	.633	-.045
de1	.142	.301	.693	.011
de2	.337	.295	.470	-.130
de3	.428	.186	.479	-.096
de4	.663	-.043	.448	.088
de5	.492	.208	.423	.142
de6	.607	.004	.456	.067

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with
Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 22
iterations.

Structure Matrix

	Component			
	1	2	3	4
dd1	.669	.876	.101	-.160
dd2	.658	.859	.171	-.182
dd3	.688	.884	.383	-.234
dd4	.649	.900	.183	-.275
dd5	.705	.928	.240	-.115
dd6	.688	.931	.270	-.168
dd7	.750	.853	.190	-.055
dd8	.750	.750	.101	.019
dd9	.758	.833	.053	-.148
dp1	.852	.736	.153	-.082
pd2	.877	.733	.400	.007
dp3	.879	.705	.288	-.141
dp4	.920	.734	.370	-.202
dp5	.887	.742	.443	-.095
dp6	.884	.738	.346	-.139
dp7	.848	.736	.367	-.156
dp8	.921	.747	.339	-.252
dp9	.888	.668	.548	.028
dp10	.920	.768	.534	-.067
dp11	.928	.741	.444	-.085
dp12	.815	.644	.669	.104
dp13	.900	.694	.481	-.011
dp14	.823	.575	.475	-.067
dp15	.901	.689	.315	-.079
dp16	.921	.731	.297	-.199
dp17	.874	.670	.362	-.360
dp18	.761	.467	.589	-.044
do1	.867	.682	.507	-.338
do2	.781	.772	.240	-.485
do3	.841	.706	.451	-.114
do4	.881	.775	.449	-.314
do5	.770	.792	.282	-.549
do6	.878	.638	.477	-.160
do7	.863	.688	.434	-.381

Structure Matrix

	Component			
	1	2	3	4
db1	.715	.597	.758	-.247
db2	.679	.709	.446	-.688
db3	.716	.741	.595	-.495
db4	.730	.688	.787	-.187
de1	.695	.592	.836	-.111
de2	.805	.712	.707	-.271
de3	.809	.671	.727	-.228
de4	.818	.580	.734	-.030
de5	.826	.677	.693	-.002
de6	.807	.589	.729	-.053

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with
Kaiser Normalization.

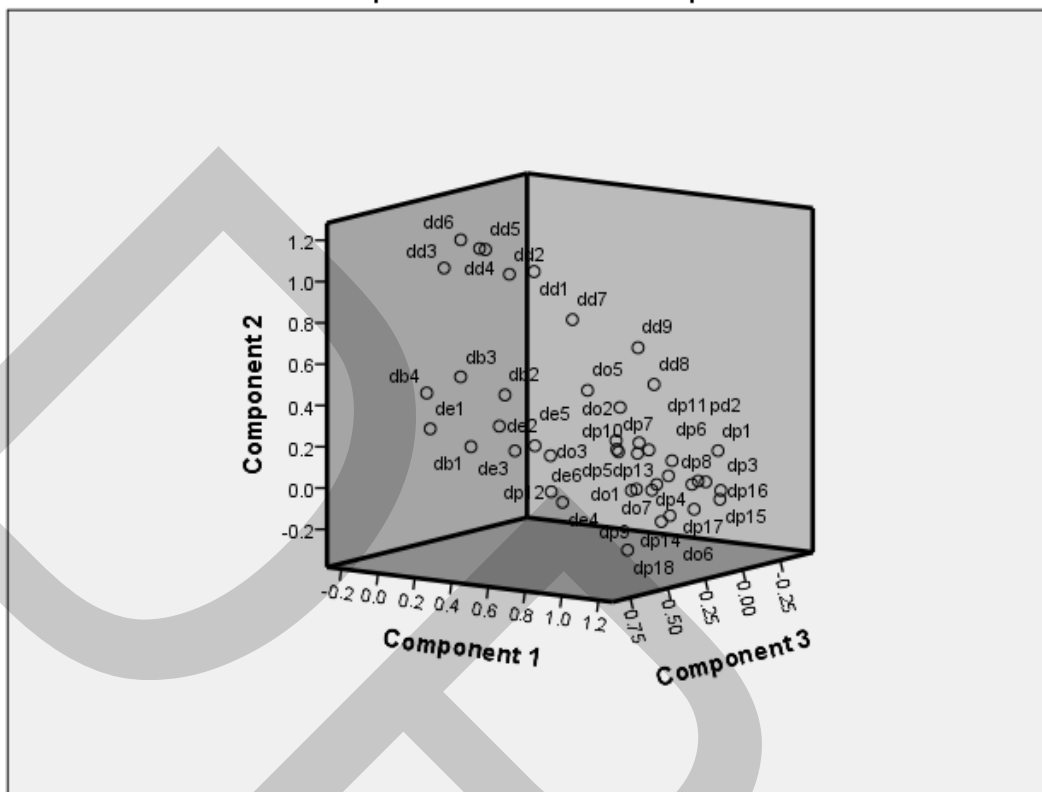
Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4
1	1.000	.793	.455	-.158
2	.793	1.000	.260	-.215
3	.455	.260	1.000	-.051
4	-.158	-.215	-.051	1.000

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser
Normalization.

Component Plot in Rotated Space



Component Score Coefficient Matrix

	Component			
	1	2	3	4
dd1	.002	.121	-.078	.049
dd2	-.003	.117	-.046	.032
dd3	-.017	.114	.039	.006
dd4	-.012	.128	-.040	-.036
dd5	-.008	.134	-.020	.110
dd6	-.014	.136	-.004	.070
dd7	.016	.097	-.059	.130
dd8	.037	.064	-.103	.156
dd9	.030	.081	-.128	.031
dp1	.055	.023	-.115	.053
pd2	.042	.022	-.009	.146
dp3	.054	.000	-.069	-.001
dp4	.051	-.005	-.044	-.045
dp5	.039	.015	.003	.061

dp6	.046	.011	-.041	.015
dp7	.037	.020	-.023	.006
dp8	.052	-.004	-.060	-.087
dp9	.042	-.004	.049	.154
dp10	.035	.017	.037	.097
dp11	.047	.003	-.008	.064
dp12	.022	.014	.125	.232
dp13	.046	.000	.016	.121
dp14	.047	-.026	.022	.046
dp15	.059	-.008	-.062	.047
dp16	.058	-.006	-.077	-.049
dp17	.051	-.026	-.048	-.198
dp18	.041	-.046	.082	.049
do1	.037	-.018	.020	-.162
do2	.027	.029	-.073	-.272
do3	.034	.014	.016	.041
do4	.031	.014	.000	-.118
do5	.018	.035	-.053	-.317
do6	.049	-.025	.009	-.024
do7	.041	-.018	-.013	-.203

Component Score Coefficient Matrix

	Component			
	1	2	3	4
db1	.000	.001	.172	-.069
db2	-.001	.021	.032	-.440
db3	-.009	.036	.100	-.254
db4	-.012	.035	.191	.012
de1	-.009	.014	.218	.057
de2	.005	.016	.132	-.070
de3	.011	.003	.138	-.044
de4	.026	-.020	.140	.100
de5	.017	.016	.130	.150
de6	.022	-.015	.141	.084

Extraction Method: Principal
Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with
Kaiser Normalization.
Component Scores.

Component Score Covariance Matrix

Component	1	2	3	4
1	2.315	1.998	2.823	.272
2	1.998	1.949	2.311	.239
3	2.823	2.311	3.664	.465
4	.272	.239	.465	1.960

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Component Scores.

Mplus VERSION 7
MUTHEN & MUTHEN
06/04/2014 9:45 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE:

3-order factor analysis

DATA:

FILE IS participate.dat;

VARIABLE:

NAMES ARE STRATE1 STRATE2 MEASURE1 MEASURE2 MEASURE3
TACK1 TACK2 PRACT1 PRACT2 PRACT3 CHAT1 CHAT2
VALUE1 VALUE2 VALUE3 EXPEN1 EXPEN2 EXPEN3
PERSON1 PERSON2;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

MODEL:

STRATE BY STRATE1 STRATE2;
MEASURE BY MEASURE1 MEASURE2 MEASURE3;
TACK BY TACK1 TACK2;
PRACT BY PRACT1 PRACT2 PRACT3;
CHAT BY CHAT1 CHAT2;
VALUE BY VALUE1 VALUE2 VALUE3;
EXPEN BY EXPEN1 EXPEN2 EXPEN3;
PERSON BY PERSON1 PERSON2;
PLANNING BY STRATE MEASURE;
MANAGE BY TACK PRACT;
BENEFIT BY CHAT VALUE;
EVALUATE BY EXPEN PERSON;
PARTI BY PLANNING MANAGE BENEFIT EVALUATE;
STRATE@.01;
MEASURE@.01;
TACK@.01;
PRACT@.01;
CHAT@.01;
VALUE@.01;
EXPEN@.1;
PERSON@.1;
EVALUATE@.1;
PERSON1@.1;
PERSON2@.1;
EXPEN3@.1;

EXPEN1@.2;
BENEFIT@.3;
TACK1@.2;
MANAGE@.2;
MEASURE1 WITH STRATE1;
TACK1 WITH STRATE2;
TACK1 WITH MEASURE1;
TACK2 WITH STRATE1;
TACK2 WITH STRATE2;
TACK2 WITH TACK1;
PRACT1 WITH STRATE1;
PRACT2 WITH TACK1;
PRACT3 WITH TACK1;
PRACT3 WITH TACK2;
PRACT3 WITH PRACT1;
PRACT3 WITH PRACT2;
CHAT1 WITH MEASURE3;
CHAT1 WITH TACK1;
CHAT1 WITH TACK2;
CHAT1 WITH PRACT2;
CHAT1 WITH PRACT3;
CHAT2 WITH STRATE1;
CHAT2 WITH TACK1;
CHAT2 WITH CHAT1;
VALUE1 WITH STRATE2;
VALUE1 WITH MEASURE1;
VALUE1 WITH TACK1;
VALUE1 WITH CHAT1;
VALUE2 WITH STRATE2;
VALUE2 WITH MEASURE2;
VALUE2 WITH MEASURE3;
VALUE2 WITH TACK1;
VALUE2 WITH TACK2;
VALUE2 WITH PRACT2;
VALUE2 WITH PRACT3;
VALUE2 WITH CHAT1;
VALUE2 WITH CHAT2;
VALUE3 WITH STRATE1;
VALUE3 WITH PRACT2;
EXPEN1 WITH MEASURE1;
EXPEN1 WITH TACK1;
EXPEN1 WITH TACK2;
EXPEN1 WITH PRACT3;
EXPEN1 WITH CHAT1;
EXPEN1 WITH VALUE2;
EXPEN1 WITH VALUE3;
EXPEN2 WITH MEASURE3;

EXPEN2 WITH CHAT2;
EXPEN2 WITH VALUE2;
EXPEN2 WITH VALUE3;
EXPEN2 WITH EXPEN1;
EXPEN3 WITH STRATE2;
EXPEN3 WITH MEASURE3;
EXPEN3 WITH TACK1;
EXPEN3 WITH TACK2;
EXPEN3 WITH PRACT3;
EXPEN3 WITH CHAT1;
EXPEN3 WITH VALUE2;
EXPEN3 WITH VALUE3;
EXPEN3 WITH EXPEN1;
PERSON1 WITH CHAT2;
PERSON1 WITH EXPEN3;
PERSON2 WITH PRACT3;
PERSON2 WITH CHAT2;
PERSON2 WITH PERSON1;
MEASURE1 WITH STRATE2;
MEASURE3 WITH MEASURE1;
PRACT2 WITH STRATE2;
VALUE1 WITH PRACT2;
EXPEN1 WITH VALUE1;
EXPEN3 WITH VALUE1;
EXPEN3 WITH EXPEN2;
PERSON1 WITH MEASURE1;
PERSON1 WITH PRACT2;
PERSON1 WITH VALUE1;
PERSON1 WITH EXPEN2;
PERSON2 WITH PRACT2;
PERSON2 WITH EXPEN3;
MEASURE3 WITH STRATE2;
VALUE3 WITH MEASURE1;
VALUE1 WITH STRATE1;
VALUE1 WITH PRACT1;
VALUE2 WITH STRATE1;
EXPEN3 WITH PRACT1;
EXPEN2 WITH PRACT2;
PRACT1 WITH MEASURE2;
VALUE3 WITH CHAT1;
VALUE3 WITH CHAT2;
VALUE3 WITH VALUE2;
EXPEN2 WITH TACK1;
EXPEN2 WITH CHAT1;
PERSON1 WITH TACK1;
PERSON1 WITH EXPEN1;
PERSON2 WITH STRATE1;

PERSON2 WITH VALUE1;
PERSON2 WITH EXPEN1;
VALUE1 WITH CHAT2;
CHAT2 WITH PRACT2;
VALUE3 WITH TACK1;
VALUE3 WITH VALUE1;
EXPEN1 WITH CHAT2;
EXPEN2 WITH PRACT1;
EXPEN2 WITH VALUE1;
PERSON2 WITH TACK1;
VALUE1 WITH MEASURE3;
EXPEN3 WITH CHAT2;
VALUE2 WITH MEASURE1;
PERSON2 WITH MEASURE3;
PERSON2 WITH STRATE2;
PERSON2 WITH VALUE3;
PERSON1 WITH VALUE3;
PRACT1 WITH STRATE2;
EXPEN2 WITH STRATE1;
EXPEN3 WITH PRACT2;
PERSON1 WITH MEASURE3;
PERSON1 WITH VALUE2;
PERSON2 WITH TACK2;
PERSON2 WITH EXPEN2;
STRATE2 WITH STRATE1;
PRACT2 WITH MEASURE1;
PRACT3 WITH STRATE2;
EXPEN1 WITH STRATE1;
EXPEN1 WITH PRACT2;
PERSON2 WITH VALUE2;
MEASURE2 WITH STRATE2;
MEASURE3 WITH MEASURE2;
PRACT1 WITH MEASURE1;
CHAT2 WITH MEASURE2;
PERSON2 WITH MEASURE2;
PRACT1 WITH MEASURE3;
PERSON1 WITH MEASURE2;
EXPEN1 WITH STRATE2;
EXPEN3 WITH MEASURE2;
CHAT1 WITH PRACT1;
VALUE3 WITH PRACT3;
EXPEN3 WITH STRATE1;
EXPEN3 WITH MEASURE1;
PERSON1 WITH PRACT3;
PRACT2 WITH TACK2;
PRACT3 WITH MEASURE1;
PRACT3 WITH MEASURE3;

VALUE1 WITH MEASURE2;
VALUE3 WITH MEASURE3;

PERSON1 WITH STRATE1;

OUTPUT: SAMPSTAT RESIDUAL STANDARDIZED MODINDICES(1);

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

3-order factor analysis

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	283
Number of dependent variables	20
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	13

Observed dependent variables

Continuous

STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3	TACK1
TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3	CHAT1	CHAT2
VALUE1	VALUE2	VALUE3	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3
PERSON1	PERSON2				

Continuous latent variables

STRATE	MEASURE	TACK	PRACT	CHAT	VALUE
EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE	BENEFIT	EVALUATE
PARTI					

Estimator	ML
Information matrix	OBSERVED
Maximum number of iterations	1000
Convergence criterion	0.500D-04
Maximum number of steepest descent iterations	20

Input data file(s)

participate.dat

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Means

	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
1	3.117	3.078	3.000	3.067	3.042

Means

	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
1	2.746	3.219	3.106	2.922	3.329

Means

	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
1	2.929	3.325	3.057	3.470	3.208

Means

	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
1	2.979	3.134	3.092	3.212	3.134

Covariances

	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	0.930				
STRATE2	0.797	1.358			
MEASURE1	0.777	1.113	1.208		
MEASURE2	0.727	1.136	1.000	1.243	
MEASURE3	0.790	1.283	1.113	1.184	1.482
TACK1	0.680	1.006	0.996	0.996	1.113
TACK2	0.321	0.718	0.537	0.643	0.669
PRACT1	0.631	0.857	0.724	0.816	0.847
PRACT2	0.620	0.893	0.830	0.864	0.961

PRACT3	0.474	0.748	0.604	0.674	0.753
CHAT1	0.400	0.620	0.594	0.641	0.734
CHAT2	0.315	0.349	0.311	0.402	0.364
VALUE1	0.442	0.536	0.569	0.586	0.634
VALUE2	0.443	0.628	0.491	0.541	0.567
VALUE3	0.234	0.599	0.562	0.650	0.638
EXPEN1	0.384	0.698	0.671	0.708	0.739
EXPEN2	0.278	0.580	0.505	0.616	0.687
EXPEN3	0.445	0.809	0.661	0.782	0.773
PERSON1	0.491	0.839	0.693	0.830	0.846
PERSON2	0.472	0.707	0.633	0.719	0.708

Covariances					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	1.405				
TACK2	0.639	1.288			
PRACT1	0.917	0.585	1.077		
PRACT2	0.994	0.646	0.832	1.132	
PRACT3	0.755	0.794	0.796	0.693	1.062
CHAT1	0.738	0.309	0.449	0.606	0.235
CHAT2	0.312	0.293	0.284	0.294	0.275
VALUE1	0.587	0.408	0.386	0.393	0.381
VALUE2	0.512	0.628	0.487	0.418	0.513
VALUE3	0.583	0.442	0.473	0.384	0.401
EXPEN1	0.751	0.471	0.515	0.596	0.452
EXPEN2	0.515	0.405	0.385	0.392	0.398
EXPEN3	0.748	0.736	0.655	0.657	0.673
PERSON1	0.831	0.600	0.652	0.660	0.584
PERSON2	0.698	0.486	0.579	0.625	0.585

Covariances					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	1.331				
CHAT2	0.429	0.742			
VALUE1	0.767	0.589	1.022		
VALUE2	0.584	0.678	0.733	1.104	
VALUE3	0.686	0.650	0.741	0.750	1.310
EXPEN1	0.815	0.526	0.704	0.703	0.930
EXPEN2	0.653	0.614	0.699	0.640	0.983
EXPEN3	0.660	0.592	0.712	0.890	0.861
PERSON1	0.750	0.588	0.822	0.893	0.945
PERSON2	0.656	0.628	0.699	0.771	0.817

Covariances					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	1.095				
EXPEN2	0.876	1.219			
EXPEN3	0.967	0.906	1.313		
PERSON1	0.973	0.950	1.189	1.404	
PERSON2	0.883	0.805	1.037	1.070	1.070

Correlations					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	1.000				
STRATE2	0.709	1.000			
MEASURE1	0.733	0.869	1.000		
MEASURE2	0.676	0.875	0.816	1.000	
MEASURE3	0.673	0.904	0.832	0.873	1.000
TACK1	0.595	0.728	0.765	0.754	0.771
TACK2	0.293	0.543	0.431	0.508	0.484
PRACT1	0.630	0.709	0.635	0.705	0.670
PRACT2	0.605	0.720	0.710	0.728	0.742
PRACT3	0.477	0.623	0.533	0.587	0.600
CHAT1	0.360	0.461	0.468	0.498	0.523
CHAT2	0.380	0.348	0.328	0.419	0.347
VALUE1	0.454	0.455	0.512	0.520	0.515
VALUE2	0.438	0.513	0.425	0.462	0.443
VALUE3	0.212	0.449	0.447	0.510	0.458
EXPEN1	0.381	0.572	0.584	0.607	0.580
EXPEN2	0.261	0.451	0.416	0.501	0.511
EXPEN3	0.403	0.606	0.525	0.612	0.554
PERSON1	0.430	0.607	0.532	0.629	0.587
PERSON2	0.473	0.586	0.556	0.623	0.562

Correlations					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	1.000				
TACK2	0.475	1.000			
PRACT1	0.746	0.496	1.000		
PRACT2	0.788	0.535	0.753	1.000	
PRACT3	0.618	0.679	0.744	0.633	1.000
CHAT1	0.540	0.236	0.375	0.494	0.198
CHAT2	0.306	0.299	0.317	0.321	0.310
VALUE1	0.490	0.356	0.368	0.366	0.366

VALUE2	0.411	0.527	0.447	0.374	0.474
VALUE3	0.430	0.340	0.398	0.315	0.340
EXPEN1	0.605	0.397	0.474	0.535	0.419
EXPEN2	0.393	0.323	0.336	0.334	0.350
EXPEN3	0.550	0.566	0.550	0.539	0.570
PERSON1	0.592	0.446	0.531	0.523	0.478
PERSON2	0.570	0.414	0.540	0.568	0.549

Correlations					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	1.000				
CHAT2	0.432	1.000			
VALUE1	0.658	0.677	1.000		
VALUE2	0.482	0.748	0.690	1.000	
VALUE3	0.520	0.659	0.640	0.624	1.000
EXPEN1	0.675	0.584	0.666	0.639	0.777
EXPEN2	0.512	0.645	0.627	0.552	0.778
EXPEN3	0.499	0.600	0.615	0.739	0.656
PERSON1	0.549	0.576	0.686	0.717	0.697
PERSON2	0.550	0.704	0.669	0.709	0.690

Correlations					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	1.000				
EXPEN2	0.758	1.000			
EXPEN3	0.806	0.716	1.000		
PERSON1	0.785	0.727	0.876	1.000	
PERSON2	0.815	0.705	0.875	0.873	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

THE STANDARD ERRORS OF THE MODEL PARAMETER ESTIMATES
MAY NOT BE

TRUSTWORTHY FOR SOME PARAMETERS DUE TO A NON-POSITIVE
DEFINITE

FIRST-ORDER DERIVATIVE PRODUCT MATRIX. THIS MAY BE DUE TO
THE STARTING

VALUES BUT MAY ALSO BE AN INDICATION OF MODEL
NONIDENTIFICATION. THE

CONDITION NUMBER IS -0.524D-16. PROBLEM INVOLVING
PARAMETER 83.

WARNING: THE RESIDUAL COVARIANCE MATRIX (THETA) IS NOT POSITIVE DEFINITE.

THIS COULD INDICATE A NEGATIVE VARIANCE/RESIDUAL VARIANCE FOR AN OBSERVED

VARIABLE, A CORRELATION GREATER OR EQUAL TO ONE BETWEEN TWO OBSERVED

VARIABLES, OR A LINEAR DEPENDENCY AMONG MORE THAN TWO OBSERVED VARIABLES.

CHECK THE RESULTS SECTION FOR MORE INFORMATION.

PROBLEM INVOLVING VARIABLE PRACT1.

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 196

Loglikelihood

H0 Value -5084.252

H1 Value -5061.626

Information Criteria

Akaike (AIC) 10560.504

Bayesian (BIC) 11275.011

Sample-Size Adjusted BIC 10653.493

($n^* = (n + 2) / 24$)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 45.252

Degrees of Freedom 34

P-Value 0.0940

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.034

90 Percent C.I. 0.000 0.058

Probability RMSEA $\leq$.05 0.843

CFI/TLI

CFI 0.998

TLI 0.991

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	6853.435
Degrees of Freedom	190
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.037

MODEL RESULTS

	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
STRATE BY				
STRATE1	1.000	0.000	999.000	999.000
STRATE2	1.495	0.101	14.773	0.000
MEASURE BY				
MEASURE1	1.000	0.000	999.000	999.000
MEASURE2	1.166	0.059	19.875	0.000
MEASURE3	1.257	0.062	20.403	0.000
TACK BY				
TACK1	1.000	0.000	999.000	999.000
TACK2	0.654	0.062	10.613	0.000
PRACT BY				
PRACT1	1.000	0.000	999.000	999.000
PRACT2	1.223	0.075	16.205	0.000
PRACT3	0.943	0.067	14.047	0.000
CHAT BY				
CHAT1	1.000	0.000	999.000	999.000
CHAT2	0.606	0.067	9.049	0.000
VALUE BY				
VALUE1	1.000	0.000	999.000	999.000
VALUE2	1.191	0.126	9.485	0.000
VALUE3	1.184	0.120	9.886	0.000
EXPEN BY				
EXPEN1	1.000	0.000	999.000	999.000
EXPEN2	0.888	0.063	14.208	0.000

EXPEN3	1.226	0.048	25.427	0.000
PERSON BY				
PERSON1	1.000	0.000	999.000	999.000
PERSON2	0.863	0.027	31.899	0.000
PLANNING BY				
STRATE	1.000	0.000	999.000	999.000
MEASURE	1.321	0.079	16.721	0.000
MANAGE BY				
TACK	1.000	0.000	999.000	999.000
PRACT	0.736	0.040	18.470	0.000
BENEFIT BY				
CHAT	1.000	0.000	999.000	999.000
VALUE	0.864	0.063	13.797	0.000
EVALUATE BY				
EXPEN	1.000	0.000	999.000	999.000
PERSON	1.296	0.061	21.201	0.000
PARTI BY				
PLANNING	1.000	0.000	999.000	999.000
MANAGE	1.641	0.133	12.308	0.000
BENEFIT	1.155	0.118	9.792	0.000
EVALUATE	1.264	0.122	10.361	0.000
MEASURE1 WITH				
STRATE1	0.132	0.028	4.770	0.000
STRATE2	0.158	0.031	5.162	0.000
TACK1 WITH				
STRATE2	0.018	0.029	0.629	0.530
MEASURE1	0.132	0.029	4.535	0.000
TACK2 WITH				
STRATE1	-0.130	0.029	-4.428	0.000
STRATE2	0.115	0.026	4.357	0.000
TACK1	-0.165	0.049	-3.367	0.001
PRACT1 WITH				
STRATE1	0.145	0.028	5.156	0.000
MEASURE2	0.116	0.029	4.048	0.000
STRATE2	0.173	0.033	5.245	0.000
MEASURE1	0.109	0.030	3.584	0.000
MEASURE3	0.078	0.033	2.376	0.018

PRACT2 WITH

TACK1	-0.117	0.037	-3.172	0.002
STRATE2	0.037	0.026	1.441	0.150
MEASURE1	0.060	0.024	2.483	0.013
TACK2	-0.056	0.044	-1.280	0.201

PRACT3 WITH

TACK1	-0.099	0.046	-2.151	0.032
TACK2	0.263	0.049	5.404	0.000
PRACT1	0.151	0.030	5.086	0.000
PRACT2	-0.086	0.042	-2.047	0.041
STRATE2	0.100	0.027	3.672	0.000
MEASURE1	0.040	0.023	1.740	0.082
MEASURE3	0.035	0.021	1.637	0.102

CHAT1 WITH

MEASURE3	0.038	0.025	1.516	0.130
TACK1	0.010	0.045	0.213	0.832
TACK2	-0.157	0.048	-3.278	0.001
PRACT2	-0.028	0.039	-0.718	0.473
PRACT3	-0.236	0.041	-5.784	0.000
PRACT1	-0.036	0.033	-1.089	0.276

CHAT2 WITH

STRATE1	0.097	0.027	3.576	0.000
TACK1	-0.117	0.036	-3.270	0.001
CHAT1	-0.082	0.041	-2.018	0.044
PRACT2	-0.078	0.029	-2.679	0.007
MEASURE2	0.034	0.018	1.939	0.052

VALUE1 WITH

STRATE2	0.018	0.036	0.503	0.615
MEASURE1	0.101	0.036	2.793	0.005
TACK1	-0.030	0.048	-0.620	0.536
CHAT1	0.036	0.053	0.682	0.495
PRACT2	-0.149	0.042	-3.507	0.000
STRATE1	0.119	0.036	3.310	0.001
PRACT1	-0.021	0.029	-0.709	0.478
CHAT2	0.163	0.035	4.695	0.000
MEASURE3	0.067	0.041	1.641	0.101
MEASURE2	0.038	0.039	0.977	0.328

VALUE2 WITH

STRATE2	0.028	0.029	0.951	0.342
MEASURE2	-0.105	0.031	-3.410	0.001
MEASURE3	-0.091	0.034	-2.713	0.007

TACK1	-0.215	0.046	-4.635	0.000
TACK2	0.163	0.037	4.403	0.000
PRACT2	-0.216	0.040	-5.460	0.000
PRACT3	0.049	0.030	1.617	0.106
CHAT1	-0.259	0.045	-5.716	0.000
CHAT2	0.159	0.044	3.632	0.000
STRATE1	0.045	0.033	1.332	0.183
MEASURE1	-0.050	0.030	-1.670	0.095

VALUE3 WITH

STRATE1	-0.147	0.033	-4.495	0.000
PRACT2	-0.223	0.037	-5.976	0.000
MEASURE1	0.029	0.021	1.360	0.174
CHAT1	-0.193	0.053	-3.660	0.000
CHAT2	0.127	0.051	2.463	0.014
VALUE2	-0.124	0.062	-1.995	0.046
TACK1	-0.133	0.045	-2.955	0.003
VALUE1	-0.007	0.054	-0.123	0.902
PRACT3	-0.031	0.024	-1.286	0.199
MEASURE3	-0.022	0.020	-1.099	0.272

EXPEN1 WITH

MEASURE1	0.074	0.017	4.401	0.000
TACK1	-0.018	0.031	-0.587	0.557
TACK2	-0.009	0.028	-0.313	0.754
PRACT3	-0.028	0.025	-1.141	0.254
CHAT1	0.191	0.027	7.117	0.000
VALUE2	0.105	0.031	3.353	0.001
VALUE3	0.297	0.028	10.590	0.000
VALUE1	0.185	0.033	5.592	0.000
CHAT2	0.154	0.025	6.202	0.000
STRATE1	-0.051	0.023	-2.217	0.027
PRACT2	-0.073	0.030	-2.464	0.014
STRATE2	0.033	0.016	2.110	0.035

EXPEN2 WITH

MEASURE3	0.057	0.021	2.780	0.005
CHAT2	0.305	0.039	7.883	0.000
VALUE2	0.129	0.041	3.133	0.002
VALUE3	0.442	0.050	8.881	0.000
EXPEN1	0.100	0.033	3.062	0.002
PRACT2	-0.189	0.037	-5.064	0.000
TACK1	-0.174	0.044	-3.913	0.000
CHAT1	0.108	0.042	2.552	0.011
PRACT1	-0.058	0.022	-2.591	0.010
VALUE1	0.264	0.043	6.105	0.000
STRATE1	-0.084	0.031	-2.719	0.007

EXPEN3 WITH

STRATE2	0.009	0.024	0.394	0.693
MEASURE3	-0.116	0.027	-4.263	0.000
TACK1	-0.177	0.045	-3.973	0.000
TACK2	0.163	0.029	5.570	0.000
PRACT3	0.084	0.031	2.668	0.008
CHAT1	-0.055	0.028	-1.962	0.050
VALUE2	0.185	0.036	5.124	0.000
VALUE3	0.141	0.034	4.110	0.000
EXPEN1	-0.061	0.017	-3.685	0.000
VALUE1	0.109	0.036	3.058	0.002
EXPEN2	0.008	0.038	0.203	0.839
PRACT1	0.024	0.020	1.232	0.218
CHAT2	0.153	0.029	5.289	0.000
PRACT2	-0.148	0.039	-3.849	0.000
MEASURE2	-0.072	0.024	-2.931	0.003
STRATE1	-0.096	0.032	-3.038	0.002
MEASURE1	-0.043	0.023	-1.898	0.058

PERSON1 WITH

CHAT2	0.130	0.030	4.389	0.000
EXPEN3	0.061	0.014	4.376	0.000
MEASURE1	-0.047	0.020	-2.297	0.022
PRACT2	-0.184	0.034	-5.359	0.000
VALUE1	0.185	0.038	4.897	0.000
EXPEN2	0.103	0.037	2.825	0.005
TACK1	-0.135	0.037	-3.610	0.000
EXPEN1	0.017	0.018	0.944	0.345
VALUE3	0.181	0.035	5.164	0.000
MEASURE3	-0.095	0.024	-3.935	0.000
VALUE2	0.152	0.035	4.348	0.000
MEASURE2	-0.061	0.021	-2.896	0.004
PRACT3	-0.032	0.027	-1.171	0.242
STRATE1	-0.065	0.029	-2.254	0.024

PERSON2 WITH

PRACT3	0.040	0.024	1.663	0.096
CHAT2	0.231	0.026	8.945	0.000
PERSON1	-0.051	0.012	-4.175	0.000
PRACT2	-0.117	0.031	-3.793	0.000
EXPEN3	0.059	0.013	4.581	0.000
STRATE1	-0.011	0.024	-0.460	0.646
VALUE1	0.155	0.033	4.742	0.000
EXPEN1	0.054	0.014	3.883	0.000
TACK1	-0.145	0.035	-4.189	0.000
MEASURE3	-0.095	0.020	-4.701	0.000

STRATE2	-0.016	0.017	-0.973	0.331
VALUE3	0.161	0.031	5.159	0.000
TACK2	-0.048	0.024	-1.996	0.046
EXPEN2	0.085	0.031	2.709	0.007
VALUE2	0.125	0.032	3.954	0.000
MEASURE2	-0.049	0.018	-2.705	0.007

MEASURE3 WITH

MEASURE1	0.028	0.020	1.375	0.169
STRATE2	0.096	0.038	2.553	0.011
MEASURE2	-0.053	0.035	-1.510	0.131

STRATE2 WITH

STRATE1	0.068	0.026	2.680	0.007

MEASURE2 WITH

STRATE2	0.039	0.032	1.198	0.231

Intercepts

STRATE1	3.117	0.057	54.430	0.000
STRATE2	3.078	0.069	44.470	0.000
MEASURE1	3.000	0.065	46.461	0.000
MEASURE2	3.067	0.066	46.425	0.000
MEASURE3	3.042	0.072	42.442	0.000
TACK1	2.746	0.071	38.852	0.000
TACK2	3.219	0.068	47.291	0.000
PRACT1	3.106	0.061	50.816	0.000
PRACT2	2.922	0.063	46.709	0.000
PRACT3	3.329	0.061	54.287	0.000
CHAT1	2.929	0.067	43.459	0.000
CHAT2	3.325	0.051	65.586	0.000
VALUE1	3.057	0.060	51.218	0.000
VALUE2	3.470	0.062	55.823	0.000
VALUE3	3.208	0.066	48.332	0.000
EXPEN1	2.979	0.059	50.219	0.000
EXPEN2	3.134	0.065	48.441	0.000
EXPEN3	3.092	0.068	45.702	0.000
PERSON1	3.212	0.070	46.201	0.000
PERSON2	3.134	0.061	51.572	0.000

Variances

PARTI	0.373	0.062	6.003	0.000

Residual Variances

STRATE1	0.446	0.042	10.642	0.000
STRATE2	0.279	0.053	5.256	0.000
MEASURE1	0.346	0.035	9.763	0.000

MEASURE2	0.101	0.037	2.766	0.006
MEASURE3	0.137	0.047	2.925	0.003
TACK1	0.200	0.000	999.000	999.000
TACK2	0.793	0.079	10.030	0.000
PRACT1	0.396	0.035	11.352	0.000
PRACT2	0.119	0.048	2.479	0.013
PRACT3	0.476	0.060	7.982	0.000
CHAT1	0.479	0.071	6.760	0.000
CHAT2	0.431	0.048	8.896	0.000
VALUE1	0.403	0.064	6.285	0.000
VALUE2	0.236	0.075	3.169	0.002
VALUE3	0.399	0.091	4.374	0.000
EXPEN1	0.200	0.000	999.000	999.000
EXPEN2	0.557	0.067	8.265	0.000
EXPEN3	0.100	0.000	999.000	999.000
PERSON1	0.100	0.000	999.000	999.000
PERSON2	0.100	0.000	999.000	999.000
STRATE	0.010	0.000	999.000	999.000
MEASURE	0.010	0.000	999.000	999.000
TACK	0.010	0.000	999.000	999.000
PRACT	0.010	0.000	999.000	999.000
CHAT	0.010	0.000	999.000	999.000
VALUE	0.010	0.000	999.000	999.000
EXPEN	0.100	0.000	999.000	999.000
PERSON	0.100	0.000	999.000	999.000
PLANNING	0.099	0.020	5.042	0.000
MANAGE	0.200	0.000	999.000	999.000
BENEFIT	0.300	0.000	999.000	999.000
EVALUATE	0.100	0.000	999.000	999.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
STRATE BY				
STRATE1	0.721	0.031	22.900	0.000
STRATE2	0.891	0.023	37.959	0.000
MEASURE BY				
MEASURE1	0.841	0.021	40.899	0.000
MEASURE2	0.958	0.016	60.586	0.000
MEASURE3	0.952	0.017	54.658	0.000

TACK BY				
TACK1	0.927	0.006	150.349	0.000
TACK2	0.629	0.044	14.252	0.000

PRACT BY				
PRACT1	0.791	0.023	33.785	0.000
PRACT2	0.945	0.023	40.386	0.000
PRACT3	0.743	0.039	18.878	0.000

CHAT BY				
CHAT1	0.792	0.029	27.531	0.000
CHAT2	0.638	0.053	11.951	0.000

VALUE BY				
VALUE1	0.775	0.043	18.036	0.000
VALUE2	0.885	0.040	22.184	0.000
VALUE3	0.825	0.047	17.381	0.000

EXPEN BY				
EXPEN1	0.894	0.009	95.335	0.000
EXPEN2	0.728	0.041	17.783	0.000
EXPEN3	0.961	0.003	286.054	0.000

PERSON BY				
PERSON1	0.963	0.003	302.481	0.000
PERSON2	0.951	0.004	225.335	0.000

PLANNING BY				
STRATE	0.990	0.002	652.446	0.000
MEASURE	0.994	0.001	1414.112	0.000

MANAGE BY				
TACK	0.996	0.000	2560.167	0.000
PRACT	0.992	0.001	1034.948	0.000

BENEFIT BY				
CHAT	0.994	0.001	1524.389	0.000
VALUE	0.992	0.001	745.035	0.000

EVALUATE BY				
EXPEN	0.935	0.007	133.223	0.000
PERSON	0.960	0.004	258.253	0.000

PARTI BY				
PLANNING	0.889	0.021	42.383	0.000
MANAGE	0.913	0.009	105.852	0.000

BENEFIT	0.790	0.025	31.294	0.000
EVALUATE	0.925	0.009	99.738	0.000

MEASURE1 WITH

STRATE1	0.335	0.054	6.180	0.000
STRATE2	0.509	0.055	9.292	0.000

TACK1 WITH

STRATE2	0.078	0.120	0.646	0.518
MEASURE1	0.503	0.101	4.956	0.000

TACK2 WITH

STRATE1	-0.218	0.045	-4.824	0.000
STRATE2	0.244	0.049	4.934	0.000
TACK1	-0.414	0.129	-3.213	0.001

PRACT1 WITH

STRATE1	0.345	0.059	5.857	0.000
MEASURE2	0.578	0.161	3.592	0.000
STRATE2	0.519	0.088	5.904	0.000
MEASURE1	0.295	0.080	3.696	0.000
MEASURE3	0.336	0.148	2.272	0.023

PRACT2 WITH

TACK1	-0.757	0.367	-2.063	0.039
STRATE2	0.202	0.134	1.503	0.133
MEASURE1	0.294	0.117	2.514	0.012
TACK2	-0.184	0.169	-1.086	0.278

PRACT3 WITH

TACK1	-0.322	0.162	-1.989	0.047
TACK2	0.429	0.051	8.338	0.000
PRACT1	0.349	0.052	6.692	0.000
PRACT2	-0.361	0.230	-1.572	0.116
STRATE2	0.273	0.064	4.278	0.000
MEASURE1	0.099	0.055	1.796	0.073
MEASURE3	0.135	0.082	1.651	0.099

CHAT1 WITH

MEASURE3	0.148	0.094	1.572	0.116
TACK1	0.031	0.144	0.214	0.831
TACK2	-0.254	0.077	-3.290	0.001
PRACT2	-0.118	0.177	-0.668	0.504
PRACT3	-0.493	0.085	-5.821	0.000
PRACT1	-0.082	0.076	-1.079	0.280

CHAT2 WITH

STRATE1	0.222	0.057	3.869	0.000
TACK1	-0.397	0.123	-3.219	0.001
CHAT1	-0.180	0.096	-1.881	0.060
PRACT2	-0.344	0.159	-2.162	0.031
MEASURE2	0.163	0.087	1.863	0.062

VALUE1 WITH				
STRATE2	0.055	0.107	0.511	0.609
MEASURE1	0.269	0.085	3.172	0.002
TACK1	-0.105	0.174	-0.604	0.546
CHAT1	0.083	0.114	0.726	0.468
PRACT2	-0.679	0.268	-2.536	0.011
STRATE1	0.279	0.073	3.812	0.000
PRACT1	-0.051	0.074	-0.692	0.489
CHAT2	0.391	0.059	6.579	0.000
MEASURE3	0.286	0.165	1.734	0.083
MEASURE2	0.189	0.190	0.995	0.320

VALUE2 WITH				
STRATE2	0.108	0.107	1.010	0.312
MEASURE2	-0.678	0.278	-2.441	0.015
MEASURE3	-0.505	0.248	-2.035	0.042
TACK1	-0.988	0.285	-3.469	0.001
TACK2	0.377	0.076	4.992	0.000
PRACT2	-1.289	0.457	-2.821	0.005
PRACT3	0.145	0.080	1.804	0.071
CHAT1	-0.769	0.232	-3.316	0.001
CHAT2	0.497	0.086	5.748	0.000
STRATE1	0.137	0.098	1.401	0.161
MEASURE1	-0.175	0.117	-1.493	0.135

VALUE3 WITH				
STRATE1	-0.348	0.082	-4.242	0.000
PRACT2	-1.025	0.306	-3.353	0.001
MEASURE1	0.078	0.056	1.387	0.166
CHAT1	-0.442	0.160	-2.754	0.006
CHAT2	0.306	0.091	3.341	0.001
VALUE2	-0.405	0.275	-1.472	0.141
TACK1	-0.470	0.175	-2.684	0.007
VALUE1	-0.017	0.137	-0.121	0.904
PRACT3	-0.071	0.058	-1.226	0.220
MEASURE3	-0.094	0.094	-1.000	0.317

EXPEN1 WITH				
MEASURE1	0.283	0.061	4.646	0.000
TACK1	-0.090	0.154	-0.587	0.557
TACK2	-0.022	0.069	-0.313	0.754

PRACT3	-0.092	0.082	-1.113	0.266
CHAT1	0.616	0.073	8.406	0.000
VALUE2	0.484	0.133	3.639	0.000
VALUE3	1.053	0.102	10.326	0.000
VALUE1	0.652	0.095	6.893	0.000
CHAT2	0.523	0.078	6.725	0.000
STRATE1	-0.171	0.078	-2.206	0.027
PRACT2	-0.474	0.252	-1.884	0.060
STRATE2	0.140	0.062	2.244	0.025

EXPEN2 WITH

MEASURE3	0.208	0.069	3.007	0.003
CHAT2	0.623	0.056	11.027	0.000
VALUE2	0.357	0.108	3.314	0.001
VALUE3	0.937	0.093	10.066	0.000
EXPEN1	0.301	0.085	3.524	0.000
PRACT2	-0.732	0.224	-3.270	0.001
TACK1	-0.521	0.136	-3.838	0.000
CHAT1	0.209	0.078	2.680	0.007
PRACT1	-0.123	0.049	-2.535	0.011
VALUE1	0.557	0.070	7.986	0.000
STRATE1	-0.170	0.063	-2.698	0.007

EXPEN3 WITH

STRATE2	0.056	0.140	0.399	0.690
MEASURE3	-0.992	0.304	-3.263	0.001
TACK1	-1.253	0.315	-3.973	0.000
TACK2	0.580	0.093	6.230	0.000
PRACT3	0.385	0.132	2.914	0.004
CHAT1	-0.252	0.128	-1.963	0.050
VALUE2	1.204	0.215	5.588	0.000
VALUE3	0.707	0.158	4.487	0.000
EXPEN1	-0.434	0.118	-3.685	0.000
VALUE1	0.542	0.162	3.346	0.001
EXPEN2	0.033	0.161	0.204	0.838
PRACT1	0.122	0.099	1.239	0.215
CHAT2	0.735	0.127	5.771	0.000
PRACT2	-1.359	0.528	-2.574	0.010
MEASURE2	-0.712	0.289	-2.462	0.014
STRATE1	-0.454	0.151	-2.997	0.003
MEASURE1	-0.233	0.123	-1.885	0.059

PERSON1 WITH

CHAT2	0.625	0.133	4.685	0.000
EXPEN3	0.613	0.140	4.376	0.000
MEASURE1	-0.251	0.111	-2.273	0.023
PRACT2	-1.690	0.549	-3.076	0.002

VALUE1	0.923	0.153	6.019	0.000
EXPEN2	0.438	0.139	3.161	0.002
TACK1	-0.954	0.264	-3.610	0.000
EXPEN1	0.119	0.126	0.944	0.345
VALUE3	0.907	0.154	5.885	0.000
MEASURE3	-0.808	0.274	-2.945	0.003
VALUE2	0.989	0.202	4.900	0.000
MEASURE2	-0.609	0.256	-2.379	0.017
PRACT3	-0.145	0.129	-1.131	0.258
STRATE1	-0.309	0.139	-2.219	0.027

PERSON2 WITH

PRACT3	0.183	0.104	1.762	0.078
CHAT2	1.113	0.099	11.262	0.000
PERSON1	-0.512	0.123	-4.175	0.000
PRACT2	-1.068	0.430	-2.484	0.013
EXPEN3	0.594	0.130	4.581	0.000
STRATE1	-0.052	0.114	-0.458	0.647
VALUE1	0.771	0.134	5.744	0.000
EXPEN1	0.380	0.098	3.883	0.000
TACK1	-1.025	0.245	-4.189	0.000
MEASURE3	-0.808	0.241	-3.355	0.001
STRATE2	-0.096	0.103	-0.936	0.349
VALUE3	0.805	0.136	5.908	0.000
TACK2	-0.171	0.086	-1.989	0.047
EXPEN2	0.360	0.120	3.006	0.003
VALUE2	0.813	0.183	4.447	0.000
MEASURE2	-0.484	0.214	-2.260	0.024

MEASURE3 WITH

MEASURE1	0.127	0.083	1.528	0.127
STRATE2	0.489	0.109	4.499	0.000
MEASURE2	-0.451	0.428	-1.052	0.293

STRATE2 WITH

STRATE1	0.194	0.060	3.237	0.001

MEASURE2 WITH

STRATE2	0.229	0.153	1.497	0.134

Intercepts

STRATE1	3.236	0.147	22.063	0.000
STRATE2	2.643	0.126	20.999	0.000
MEASURE1	2.762	0.129	21.366	0.000
MEASURE2	2.760	0.130	21.207	0.000
MEASURE3	2.523	0.121	20.902	0.000
TACK1	2.310	0.111	20.895	0.000

TACK2	2.811	0.132	21.333	0.000
PRACT1	3.021	0.139	21.679	0.000
PRACT2	2.777	0.129	21.544	0.000
PRACT3	3.227	0.145	22.232	0.000
CHAT1	2.583	0.117	22.042	0.000
CHAT2	3.899	0.174	22.353	0.000
VALUE1	3.045	0.140	21.692	0.000
VALUE2	3.318	0.150	22.060	0.000
VALUE3	2.873	0.134	21.496	0.000
EXPEN1	2.985	0.138	21.626	0.000
EXPEN2	2.880	0.135	21.298	0.000
EXPEN3	2.717	0.128	21.201	0.000
PERSON1	2.746	0.130	21.198	0.000
PERSON2	3.066	0.142	21.638	0.000

Variances

PARTI	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances

STRATE1	0.481	0.045	10.599	0.000
STRATE2	0.206	0.042	4.925	0.000
MEASURE1	0.293	0.035	8.493	0.000
MEASURE2	0.082	0.030	2.710	0.007
MEASURE3	0.094	0.033	2.850	0.004
TACK1	0.142	0.011	12.392	0.000
TACK2	0.605	0.055	10.908	0.000
PRACT1	0.375	0.037	10.115	0.000
PRACT2	0.108	0.044	2.435	0.015
PRACT3	0.448	0.059	7.654	0.000
CHAT1	0.372	0.046	8.167	0.000
CHAT2	0.593	0.068	8.700	0.000
VALUE1	0.400	0.067	6.015	0.000
VALUE2	0.216	0.071	3.060	0.002
VALUE3	0.320	0.078	4.092	0.000
EXPEN1	0.201	0.017	11.981	0.000
EXPEN2	0.470	0.060	7.885	0.000
EXPEN3	0.077	0.006	11.966	0.000
PERSON1	0.073	0.006	11.929	0.000
PERSON2	0.096	0.008	11.919	0.000
STRATE	0.021	0.003	6.914	0.000
MEASURE	0.012	0.001	8.584	0.000
TACK	0.008	0.001	10.638	0.000
PRACT	0.015	0.002	7.945	0.000
CHAT	0.012	0.001	9.563	0.000
VALUE	0.017	0.003	6.265	0.000
EXPEN	0.126	0.013	9.575	0.000
PERSON	0.079	0.007	11.057	0.000

PLANNING	0.210	0.037	5.641	0.000
MANAGE	0.166	0.016	10.551	0.000
BENEFIT	0.376	0.040	9.445	0.000
EVALUATE	0.144	0.017	8.371	0.000

STDY Standardization

	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
STRATE BY				
STRATE1	0.721	0.031	22.900	0.000
STRATE2	0.891	0.023	37.959	0.000
MEASURE BY				
MEASURE1	0.841	0.021	40.899	0.000
MEASURE2	0.958	0.016	60.586	0.000
MEASURE3	0.952	0.017	54.658	0.000
TACK BY				
TACK1	0.927	0.006	150.349	0.000
TACK2	0.629	0.044	14.252	0.000
PRACT BY				
PRACT1	0.791	0.023	33.785	0.000
PRACT2	0.945	0.023	40.386	0.000
PRACT3	0.743	0.039	18.878	0.000
CHAT BY				
CHAT1	0.792	0.029	27.531	0.000
CHAT2	0.638	0.053	11.951	0.000
VALUE BY				
VALUE1	0.775	0.043	18.036	0.000
VALUE2	0.885	0.040	22.184	0.000
VALUE3	0.825	0.047	17.381	0.000
EXPEN BY				
EXPEN1	0.894	0.009	95.335	0.000
EXPEN2	0.728	0.041	17.783	0.000
EXPEN3	0.961	0.003	286.054	0.000
PERSON BY				
PERSON1	0.963	0.003	302.481	0.000
PERSON2	0.951	0.004	225.335	0.000

PLANNING BY

STRATE	0.990	0.002	652.446	0.000
MEASURE	0.994	0.001	1414.112	0.000

MANAGE BY

TACK	0.996	0.000	2560.167	0.000
PRACT	0.992	0.001	1034.948	0.000

BENEFIT BY

CHAT	0.994	0.001	1524.389	0.000
VALUE	0.992	0.001	745.035	0.000

EVALUATE BY

EXPEN	0.935	0.007	133.223	0.000
PERSON	0.960	0.004	258.253	0.000

PARTI BY

PLANNING	0.889	0.021	42.383	0.000
MANAGE	0.913	0.009	105.852	0.000
BENEFIT	0.790	0.025	31.294	0.000
EVALUATE	0.925	0.009	99.738	0.000

MEASURE1 WITH

STRATE1	0.335	0.054	6.180	0.000
STRATE2	0.509	0.055	9.292	0.000

TACK1 WITH

STRATE2	0.078	0.120	0.646	0.518
MEASURE1	0.503	0.101	4.956	0.000

TACK2 WITH

STRATE1	-0.218	0.045	-4.824	0.000
STRATE2	0.244	0.049	4.934	0.000
TACK1	-0.414	0.129	-3.213	0.001

PRACT1 WITH

STRATE1	0.345	0.059	5.857	0.000
MEASURE2	0.578	0.161	3.592	0.000
STRATE2	0.519	0.088	5.904	0.000
MEASURE1	0.295	0.080	3.696	0.000
MEASURE3	0.336	0.148	2.272	0.023

PRACT2 WITH

TACK1	-0.757	0.367	-2.063	0.039
STRATE2	0.202	0.134	1.503	0.133
MEASURE1	0.294	0.117	2.514	0.012
TACK2	-0.184	0.169	-1.086	0.278

PRACT3 WITH

TACK1	-0.322	0.162	-1.989	0.047
TACK2	0.429	0.051	8.338	0.000
PRACT1	0.349	0.052	6.692	0.000
PRACT2	-0.361	0.230	-1.572	0.116
STRATE2	0.273	0.064	4.278	0.000
MEASURE1	0.099	0.055	1.796	0.073
MEASURE3	0.135	0.082	1.651	0.099

CHAT1 WITH

MEASURE3	0.148	0.094	1.572	0.116
TACK1	0.031	0.144	0.214	0.831
TACK2	-0.254	0.077	-3.290	0.001
PRACT2	-0.118	0.177	-0.668	0.504
PRACT3	-0.493	0.085	-5.821	0.000
PRACT1	-0.082	0.076	-1.079	0.280

CHAT2 WITH

STRATE1	0.222	0.057	3.869	0.000
TACK1	-0.397	0.123	-3.219	0.001
CHAT1	-0.180	0.096	-1.881	0.060
PRACT2	-0.344	0.159	-2.162	0.031
MEASURE2	0.163	0.087	1.863	0.062

VALUE1 WITH

STRATE2	0.055	0.107	0.511	0.609
MEASURE1	0.269	0.085	3.172	0.002
TACK1	-0.105	0.174	-0.604	0.546
CHAT1	0.083	0.114	0.726	0.468
PRACT2	-0.679	0.268	-2.536	0.011
STRATE1	0.279	0.073	3.812	0.000
PRACT1	-0.051	0.074	-0.692	0.489
CHAT2	0.391	0.059	6.579	0.000
MEASURE3	0.286	0.165	1.734	0.083
MEASURE2	0.189	0.190	0.995	0.320

VALUE2 WITH

STRATE2	0.108	0.107	1.010	0.312
MEASURE2	-0.678	0.278	-2.441	0.015
MEASURE3	-0.505	0.248	-2.035	0.042
TACK1	-0.988	0.285	-3.469	0.001
TACK2	0.377	0.076	4.992	0.000
PRACT2	-1.289	0.457	-2.821	0.005
PRACT3	0.145	0.080	1.804	0.071
CHAT1	-0.769	0.232	-3.316	0.001
CHAT2	0.497	0.086	5.748	0.000

STRATE1	0.137	0.098	1.401	0.161
MEASURE1	-0.175	0.117	-1.493	0.135

VALUE3 WITH

STRATE1	-0.348	0.082	-4.242	0.000
PRACT2	-1.025	0.306	-3.353	0.001
MEASURE1	0.078	0.056	1.387	0.166
CHAT1	-0.442	0.160	-2.754	0.006
CHAT2	0.306	0.091	3.341	0.001
VALUE2	-0.405	0.275	-1.472	0.141
TACK1	-0.470	0.175	-2.684	0.007
VALUE1	-0.017	0.137	-0.121	0.904
PRACT3	-0.071	0.058	-1.226	0.220
MEASURE3	-0.094	0.094	-1.000	0.317

EXPEN1 WITH

MEASURE1	0.283	0.061	4.646	0.000
TACK1	-0.090	0.154	-0.587	0.557
TACK2	-0.022	0.069	-0.313	0.754
PRACT3	-0.092	0.082	-1.113	0.266
CHAT1	0.616	0.073	8.406	0.000
VALUE2	0.484	0.133	3.639	0.000
VALUE3	1.053	0.102	10.326	0.000
VALUE1	0.652	0.095	6.893	0.000
CHAT2	0.523	0.078	6.725	0.000
STRATE1	-0.171	0.078	-2.206	0.027
PRACT2	-0.474	0.252	-1.884	0.060
STRATE2	0.140	0.062	2.244	0.025

EXPEN2 WITH

MEASURE3	0.208	0.069	3.007	0.003
CHAT2	0.623	0.056	11.027	0.000
VALUE2	0.357	0.108	3.314	0.001
VALUE3	0.937	0.093	10.066	0.000
EXPEN1	0.301	0.085	3.524	0.000
PRACT2	-0.732	0.224	-3.270	0.001
TACK1	-0.521	0.136	-3.838	0.000
CHAT1	0.209	0.078	2.680	0.007
PRACT1	-0.123	0.049	-2.535	0.011
VALUE1	0.557	0.070	7.986	0.000
STRATE1	-0.170	0.063	-2.698	0.007

EXPEN3 WITH

STRATE2	0.056	0.140	0.399	0.690
MEASURE3	-0.992	0.304	-3.263	0.001
TACK1	-1.253	0.315	-3.973	0.000
TACK2	0.580	0.093	6.230	0.000

PRACT3	0.385	0.132	2.914	0.004
CHAT1	-0.252	0.128	-1.963	0.050
VALUE2	1.204	0.215	5.588	0.000
VALUE3	0.707	0.158	4.487	0.000
EXPEN1	-0.434	0.118	-3.685	0.000
VALUE1	0.542	0.162	3.346	0.001
EXPEN2	0.033	0.161	0.204	0.838
PRACT1	0.122	0.099	1.239	0.215
CHAT2	0.735	0.127	5.771	0.000
PRACT2	-1.359	0.528	-2.574	0.010
MEASURE2	-0.712	0.289	-2.462	0.014
STRATE1	-0.454	0.151	-2.997	0.003
MEASURE1	-0.233	0.123	-1.885	0.059

PERSON1 WITH

CHAT2	0.625	0.133	4.685	0.000
EXPEN3	0.613	0.140	4.376	0.000
MEASURE1	-0.251	0.111	-2.273	0.023
PRACT2	-1.690	0.549	-3.076	0.002
VALUE1	0.923	0.153	6.019	0.000
EXPEN2	0.438	0.139	3.161	0.002
TACK1	-0.954	0.264	-3.610	0.000
EXPEN1	0.119	0.126	0.944	0.345
VALUE3	0.907	0.154	5.885	0.000
MEASURE3	-0.808	0.274	-2.945	0.003
VALUE2	0.989	0.202	4.900	0.000
MEASURE2	-0.609	0.256	-2.379	0.017
PRACT3	-0.145	0.129	-1.131	0.258
STRATE1	-0.309	0.139	-2.219	0.027

PERSON2 WITH

PRACT3	0.183	0.104	1.762	0.078
CHAT2	1.113	0.099	11.262	0.000
PERSON1	-0.512	0.123	-4.175	0.000
PRACT2	-1.068	0.430	-2.484	0.013
EXPEN3	0.594	0.130	4.581	0.000
STRATE1	-0.052	0.114	-0.458	0.647
VALUE1	0.771	0.134	5.744	0.000
EXPEN1	0.380	0.098	3.883	0.000
TACK1	-1.025	0.245	-4.189	0.000
MEASURE3	-0.808	0.241	-3.355	0.001
STRATE2	-0.096	0.103	-0.936	0.349
VALUE3	0.805	0.136	5.908	0.000
TACK2	-0.171	0.086	-1.989	0.047
EXPEN2	0.360	0.120	3.006	0.003
VALUE2	0.813	0.183	4.447	0.000
MEASURE2	-0.484	0.214	-2.260	0.024

MEASURE3 WITH

MEASURE1	0.127	0.083	1.528	0.127
STRATE2	0.489	0.109	4.499	0.000
MEASURE2	-0.451	0.428	-1.052	0.293

STRATE2 WITH

STRATE1	0.194	0.060	3.237	0.001

MEASURE2 WITH

STRATE2	0.229	0.153	1.497	0.134

Intercepts

STRATE1	3.236	0.147	22.063	0.000
STRATE2	2.643	0.126	20.999	0.000
MEASURE1	2.762	0.129	21.366	0.000
MEASURE2	2.760	0.130	21.207	0.000
MEASURE3	2.523	0.121	20.902	0.000
TACK1	2.310	0.111	20.895	0.000
TACK2	2.811	0.132	21.333	0.000
PRACT1	3.021	0.139	21.679	0.000
PRACT2	2.777	0.129	21.544	0.000
PRACT3	3.227	0.145	22.232	0.000
CHAT1	2.583	0.117	22.042	0.000
CHAT2	3.899	0.174	22.353	0.000
VALUE1	3.045	0.140	21.692	0.000
VALUE2	3.318	0.150	22.060	0.000
VALUE3	2.873	0.134	21.496	0.000
EXPEN1	2.985	0.138	21.626	0.000
EXPEN2	2.880	0.135	21.298	0.000
EXPEN3	2.717	0.128	21.201	0.000
PERSON1	2.746	0.130	21.198	0.000
PERSON2	3.066	0.142	21.638	0.000

Variances

PARTI	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances

STRATE1	0.481	0.045	10.599	0.000
STRATE2	0.206	0.042	4.925	0.000
MEASURE1	0.293	0.035	8.493	0.000
MEASURE2	0.082	0.030	2.710	0.007
MEASURE3	0.094	0.033	2.850	0.004
TACK1	0.142	0.011	12.392	0.000
TACK2	0.605	0.055	10.908	0.000
PRACT1	0.375	0.037	10.115	0.000
PRACT2	0.108	0.044	2.435	0.015

PRACT3	0.448	0.059	7.654	0.000
CHAT1	0.372	0.046	8.167	0.000
CHAT2	0.593	0.068	8.700	0.000
VALUE1	0.400	0.067	6.015	0.000
VALUE2	0.216	0.071	3.060	0.002
VALUE3	0.320	0.078	4.092	0.000
EXPEN1	0.201	0.017	11.981	0.000
EXPEN2	0.470	0.060	7.885	0.000
EXPEN3	0.077	0.006	11.966	0.000
PERSON1	0.073	0.006	11.929	0.000
PERSON2	0.096	0.008	11.919	0.000
STRATE	0.021	0.003	6.914	0.000
MEASURE	0.012	0.001	8.584	0.000
TACK	0.008	0.001	10.638	0.000
PRACT	0.015	0.002	7.945	0.000
CHAT	0.012	0.001	9.563	0.000
VALUE	0.017	0.003	6.265	0.000
EXPEN	0.126	0.013	9.575	0.000
PERSON	0.079	0.007	11.057	0.000
PLANNING	0.210	0.037	5.641	0.000
MANAGE	0.166	0.016	10.551	0.000
BENEFIT	0.376	0.040	9.445	0.000
EVALUATE	0.144	0.017	8.371	0.000

STD Standardization

	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
STRATE BY				
STRATE1	0.694	0.050	13.828	0.000
STRATE2	1.037	0.059	17.570	0.000
MEASURE BY				
MEASURE1	0.913	0.053	17.168	0.000
MEASURE2	1.065	0.051	20.797	0.000
MEASURE3	1.148	0.056	20.367	0.000
TACK BY				
TACK1	1.101	0.052	21.277	0.000
TACK2	0.720	0.067	10.681	0.000
PRACT BY				
PRACT1	0.813	0.051	15.890	0.000
PRACT2	0.994	0.052	19.263	0.000
PRACT3	0.767	0.060	12.767	0.000

CHAT BY				
CHAT1	0.898	0.047	19.127	0.000
CHAT2	0.544	0.059	9.303	0.000

VALUE BY				
VALUE1	0.778	0.062	12.530	0.000
VALUE2	0.926	0.064	14.520	0.000
VALUE3	0.921	0.076	12.180	0.000

EXPEN BY				
EXPEN1	0.892	0.047	19.149	0.000
EXPEN2	0.792	0.066	12.093	0.000
EXPEN3	1.093	0.050	22.085	0.000

PERSON BY				
PERSON1	1.126	0.051	22.114	0.000
PERSON2	0.972	0.045	21.557	0.000

PLANNING BY				
STRATE	0.990	0.002	652.446	0.000
MEASURE	0.994	0.001	1414.112	0.000

MANAGE BY				
TACK	0.996	0.000	2560.167	0.000
PRACT	0.992	0.001	1034.948	0.000

BENEFIT BY				
CHAT	0.994	0.001	1524.389	0.000
VALUE	0.992	0.001	745.035	0.000

EVALUATE BY				
EXPEN	0.935	0.007	133.223	0.000
PERSON	0.960	0.004	258.253	0.000

PARTI BY				
PLANNING	0.889	0.021	42.383	0.000
MANAGE	0.913	0.009	105.852	0.000
BENEFIT	0.790	0.025	31.294	0.000
EVALUATE	0.925	0.009	99.738	0.000

MEASURE1 WITH				
STRATE1	0.132	0.028	4.770	0.000
STRATE2	0.158	0.031	5.162	0.000

TACK1 WITH				
STRATE2	0.018	0.029	0.629	0.530

MEASURE1	0.132	0.029	4.535	0.000

TACK2 WITH

STRATE1	-0.130	0.029	-4.428	0.000
STRATE2	0.115	0.026	4.357	0.000
TACK1	-0.165	0.049	-3.367	0.001

PRACT1 WITH

STRATE1	0.145	0.028	5.156	0.000
MEASURE2	0.116	0.029	4.048	0.000
STRATE2	0.173	0.033	5.245	0.000
MEASURE1	0.109	0.030	3.584	0.000
MEASURE3	0.078	0.033	2.376	0.018

PRACT2 WITH

TACK1	-0.117	0.037	-3.172	0.002
STRATE2	0.037	0.026	1.441	0.150
MEASURE1	0.060	0.024	2.483	0.013
TACK2	-0.056	0.044	-1.280	0.201

PRACT3 WITH

TACK1	-0.099	0.046	-2.151	0.032
TACK2	0.263	0.049	5.404	0.000
PRACT1	0.151	0.030	5.086	0.000
PRACT2	-0.086	0.042	-2.047	0.041
STRATE2	0.100	0.027	3.672	0.000
MEASURE1	0.040	0.023	1.740	0.082
MEASURE3	0.035	0.021	1.637	0.102

CHAT1 WITH

MEASURE3	0.038	0.025	1.516	0.130
TACK1	0.010	0.045	0.213	0.832
TACK2	-0.157	0.048	-3.278	0.001
PRACT2	-0.028	0.039	-0.718	0.473
PRACT3	-0.236	0.041	-5.784	0.000
PRACT1	-0.036	0.033	-1.089	0.276

CHAT2 WITH

STRATE1	0.097	0.027	3.576	0.000
TACK1	-0.117	0.036	-3.270	0.001
CHAT1	-0.082	0.041	-2.018	0.044
PRACT2	-0.078	0.029	-2.679	0.007
MEASURE2	0.034	0.018	1.939	0.052

VALUE1 WITH

STRATE2	0.018	0.036	0.503	0.615
MEASURE1	0.101	0.036	2.793	0.005

TACK1	-0.030	0.048	-0.620	0.536
CHAT1	0.036	0.053	0.682	0.495
PRACT2	-0.149	0.042	-3.507	0.000
STRATE1	0.119	0.036	3.310	0.001
PRACT1	-0.021	0.029	-0.709	0.478
CHAT2	0.163	0.035	4.695	0.000
MEASURE3	0.067	0.041	1.641	0.101
MEASURE2	0.038	0.039	0.977	0.328

VALUE2 WITH

STRATE2	0.028	0.029	0.951	0.342
MEASURE2	-0.105	0.031	-3.410	0.001
MEASURE3	-0.091	0.034	-2.713	0.007
TACK1	-0.215	0.046	-4.635	0.000
TACK2	0.163	0.037	4.403	0.000
PRACT2	-0.216	0.040	-5.460	0.000
PRACT3	0.049	0.030	1.617	0.106
CHAT1	-0.259	0.045	-5.716	0.000
CHAT2	0.159	0.044	3.632	0.000
STRATE1	0.045	0.033	1.332	0.183
MEASURE1	-0.050	0.030	-1.670	0.095

VALUE3 WITH

STRATE1	-0.147	0.033	-4.495	0.000
PRACT2	-0.223	0.037	-5.976	0.000
MEASURE1	0.029	0.021	1.360	0.174
CHAT1	-0.193	0.053	-3.660	0.000
CHAT2	0.127	0.051	2.463	0.014
VALUE2	-0.124	0.062	-1.995	0.046
TACK1	-0.133	0.045	-2.955	0.003
VALUE1	-0.007	0.054	-0.123	0.902
PRACT3	-0.031	0.024	-1.286	0.199
MEASURE3	-0.022	0.020	-1.099	0.272

EXPEN1 WITH

MEASURE1	0.074	0.017	4.401	0.000
TACK1	-0.018	0.031	-0.587	0.557
TACK2	-0.009	0.028	-0.313	0.754
PRACT3	-0.028	0.025	-1.141	0.254
CHAT1	0.191	0.027	7.117	0.000
VALUE2	0.105	0.031	3.353	0.001
VALUE3	0.297	0.028	10.590	0.000
VALUE1	0.185	0.033	5.592	0.000
CHAT2	0.154	0.025	6.202	0.000
STRATE1	-0.051	0.023	-2.217	0.027
PRACT2	-0.073	0.030	-2.464	0.014
STRATE2	0.033	0.016	2.110	0.035

EXPEN2 WITH

MEASURE3	0.057	0.021	2.780	0.005
CHAT2	0.305	0.039	7.883	0.000
VALUE2	0.129	0.041	3.133	0.002
VALUE3	0.442	0.050	8.881	0.000
EXPEN1	0.100	0.033	3.062	0.002
PRACT2	-0.189	0.037	-5.064	0.000
TACK1	-0.174	0.044	-3.913	0.000
CHAT1	0.108	0.042	2.552	0.011
PRACT1	-0.058	0.022	-2.591	0.010
VALUE1	0.264	0.043	6.105	0.000
STRATE1	-0.084	0.031	-2.719	0.007

EXPEN3 WITH

STRATE2	0.009	0.024	0.394	0.693
MEASURE3	-0.116	0.027	-4.263	0.000
TACK1	-0.177	0.045	-3.973	0.000
TACK2	0.163	0.029	5.570	0.000
PRACT3	0.084	0.031	2.668	0.008
CHAT1	-0.055	0.028	-1.962	0.050
VALUE2	0.185	0.036	5.124	0.000
VALUE3	0.141	0.034	4.110	0.000
EXPEN1	-0.061	0.017	-3.685	0.000
VALUE1	0.109	0.036	3.058	0.002
EXPEN2	0.008	0.038	0.203	0.839
PRACT1	0.024	0.020	1.232	0.218
CHAT2	0.153	0.029	5.289	0.000
PRACT2	-0.148	0.039	-3.849	0.000
MEASURE2	-0.072	0.024	-2.931	0.003
STRATE1	-0.096	0.032	-3.038	0.002
MEASURE1	-0.043	0.023	-1.898	0.058

PERSON1 WITH

CHAT2	0.130	0.030	4.389	0.000
EXPEN3	0.061	0.014	4.376	0.000
MEASURE1	-0.047	0.020	-2.297	0.022
PRACT2	-0.184	0.034	-5.359	0.000
VALUE1	0.185	0.038	4.897	0.000
EXPEN2	0.103	0.037	2.825	0.005
TACK1	-0.135	0.037	-3.610	0.000
EXPEN1	0.017	0.018	0.944	0.345
VALUE3	0.181	0.035	5.164	0.000
MEASURE3	-0.095	0.024	-3.935	0.000
VALUE2	0.152	0.035	4.348	0.000
MEASURE2	-0.061	0.021	-2.896	0.004
PRACT3	-0.032	0.027	-1.171	0.242

STRATE1	-0.065	0.029	-2.254	0.024
PERSON2 WITH				
PRACT3	0.040	0.024	1.663	0.096
CHAT2	0.231	0.026	8.945	0.000
PERSON1	-0.051	0.012	-4.175	0.000
PRACT2	-0.117	0.031	-3.793	0.000
EXPEN3	0.059	0.013	4.581	0.000
STRATE1	-0.011	0.024	-0.460	0.646
VALUE1	0.155	0.033	4.742	0.000
EXPEN1	0.054	0.014	3.883	0.000
TACK1	-0.145	0.035	-4.189	0.000
MEASURE3	-0.095	0.020	-4.701	0.000
STRATE2	-0.016	0.017	-0.973	0.331
VALUE3	0.161	0.031	5.159	0.000
TACK2	-0.048	0.024	-1.996	0.046
EXPEN2	0.085	0.031	2.709	0.007
VALUE2	0.125	0.032	3.954	0.000
MEASURE2	-0.049	0.018	-2.705	0.007
MEASURE3 WITH				
MEASURE1	0.028	0.020	1.375	0.169
STRATE2	0.096	0.038	2.553	0.011
MEASURE2	-0.053	0.035	-1.510	0.131
STRATE2 WITH				
STRATE1	0.068	0.026	2.680	0.007
MEASURE2 WITH				
STRATE2	0.039	0.032	1.198	0.231
Intercepts				
STRATE1	3.117	0.057	54.430	0.000
STRATE2	3.078	0.069	44.470	0.000
MEASURE1	3.000	0.065	46.461	0.000
MEASURE2	3.067	0.066	46.425	0.000
MEASURE3	3.042	0.072	42.442	0.000
TACK1	2.746	0.071	38.852	0.000
TACK2	3.219	0.068	47.291	0.000
PRACT1	3.106	0.061	50.816	0.000
PRACT2	2.922	0.063	46.709	0.000
PRACT3	3.329	0.061	54.287	0.000
CHAT1	2.929	0.067	43.459	0.000
CHAT2	3.325	0.051	65.586	0.000
VALUE1	3.057	0.060	51.218	0.000
VALUE2	3.470	0.062	55.823	0.000
VALUE3	3.208	0.066	48.332	0.000

EXPEN1	2.979	0.059	50.219	0.000
EXPEN2	3.134	0.065	48.441	0.000
EXPEN3	3.092	0.068	45.702	0.000
PERSON1	3.212	0.070	46.201	0.000
PERSON2	3.134	0.061	51.572	0.000

Variances

PARTI	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances

STRATE1	0.446	0.042	10.642	0.000
STRATE2	0.279	0.053	5.256	0.000
MEASURE1	0.346	0.035	9.763	0.000
MEASURE2	0.101	0.037	2.766	0.006
MEASURE3	0.137	0.047	2.925	0.003
TACK1	0.200	0.000	999.000	999.000
TACK2	0.793	0.079	10.030	0.000
PRACT1	0.396	0.035	11.352	0.000
PRACT2	0.119	0.048	2.479	0.013
PRACT3	0.476	0.060	7.982	0.000
CHAT1	0.479	0.071	6.760	0.000
CHAT2	0.431	0.048	8.896	0.000
VALUE1	0.403	0.064	6.285	0.000
VALUE2	0.236	0.075	3.169	0.002
VALUE3	0.399	0.091	4.374	0.000
EXPEN1	0.200	0.000	999.000	999.000
EXPEN2	0.557	0.067	8.265	0.000
EXPEN3	0.100	0.000	999.000	999.000
PERSON1	0.100	0.000	999.000	999.000
PERSON2	0.100	0.000	999.000	999.000
STRATE	0.021	0.003	6.914	0.000
MEASURE	0.012	0.001	8.584	0.000
TACK	0.008	0.001	10.638	0.000
PRACT	0.015	0.002	7.945	0.000
CHAT	0.012	0.001	9.563	0.000
VALUE	0.017	0.003	6.265	0.000
EXPEN	0.126	0.013	9.575	0.000
PERSON	0.079	0.007	11.057	0.000
PLANNING	0.210	0.037	5.641	0.000
MANAGE	0.166	0.016	10.551	0.000
BENEFIT	0.376	0.040	9.445	0.000
EVALUATE	0.144	0.017	8.371	0.000

R-SQUARE

Observed

Two-Tailed

Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
STRATE1	0.519	0.045	11.450	0.000
STRATE2	0.794	0.042	18.979	0.000
MEASURE1	0.707	0.035	20.450	0.000
MEASURE2	0.918	0.030	30.293	0.000
MEASURE3	0.906	0.033	27.329	0.000
TACK1	0.858	0.011	75.174	0.000
TACK2	0.395	0.055	7.126	0.000
PRACT1	0.625	0.037	16.892	0.000
PRACT2	0.892	0.044	20.193	0.000
PRACT3	0.552	0.059	9.439	0.000
CHAT1	0.628	0.046	13.765	0.000
CHAT2	0.407	0.068	5.975	0.000
VALUE1	0.600	0.067	9.018	0.000
VALUE2	0.784	0.071	11.092	0.000
VALUE3	0.680	0.078	8.691	0.000
EXPEN1	0.799	0.017	47.668	0.000
EXPEN2	0.530	0.060	8.892	0.000
EXPEN3	0.923	0.006	143.027	0.000
PERSON1	0.927	0.006	151.240	0.000
PERSON2	0.904	0.008	112.667	0.000

Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
STRATE	0.979	0.003	326.223	0.000
MEASURE	0.988	0.001	707.056	0.000
TACK	0.992	0.001	1280.084	0.000
PRACT	0.985	0.002	517.474	0.000
CHAT	0.988	0.001	762.194	0.000
VALUE	0.983	0.003	372.518	0.000
EXPEN	0.874	0.013	66.612	0.000
PERSON	0.921	0.007	129.127	0.000
PLANNING	0.790	0.037	21.191	0.000
MANAGE	0.834	0.016	52.926	0.000
BENEFIT	0.624	0.040	15.647	0.000
EVALUATE	0.856	0.017	49.869	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.198E-03
 (ratio of smallest to largest eigenvalue)

RESIDUAL OUTPUT

ESTIMATED MODEL AND RESIDUALS (OBSERVED - ESTIMATED)

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
1	3.117	3.078	3.000	3.067	3.042

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
1	2.746	3.219	3.106	2.922	3.329

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
1	2.929	3.325	3.057	3.470	3.208

Model Estimated Means/Intercepts/Thresholds					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
1	2.979	3.134	3.092	3.212	3.134

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Standardized Residuals (z-scores) for Means/Intercepts/Thresholds

	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
1	0.000	0.000	0.000	0.000	

Normalized Residuals for Means/Intercepts/Thresholds

	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	0.928				
STRATE2	0.788	1.356			
MEASURE1	0.755	1.090	1.180		
MEASURE2	0.727	1.125	0.972	1.235	
MEASURE3	0.784	1.267	1.075	1.169	1.454
TACK1	0.611	0.932	0.940	0.942	1.015
TACK2	0.270	0.712	0.528	0.616	0.664
PRACT1	0.595	0.845	0.704	0.809	0.825
PRACT2	0.550	0.859	0.786	0.847	0.913
PRACT3	0.424	0.733	0.601	0.653	0.739
CHAT1	0.430	0.643	0.569	0.663	0.753
CHAT2	0.358	0.390	0.344	0.436	0.433
VALUE1	0.490	0.574	0.592	0.611	0.685
VALUE2	0.487	0.689	0.535	0.577	0.644
VALUE3	0.293	0.658	0.611	0.678	0.709
EXPEN1	0.420	0.737	0.697	0.726	0.782
EXPEN2	0.334	0.626	0.553	0.645	0.752
EXPEN3	0.482	0.872	0.720	0.818	0.843
PERSON1	0.545	0.912	0.760	0.879	0.919
PERSON2	0.516	0.772	0.696	0.763	0.781

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations

	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	1.413				
TACK2	0.628	1.311			
PRACT1	0.885	0.579	1.057		
PRACT2	0.965	0.651	0.809	1.108	
PRACT3	0.735	0.809	0.775	0.676	1.064
CHAT1	0.716	0.305	0.484	0.607	0.254
CHAT2	0.311	0.280	0.315	0.307	0.297
VALUE1	0.580	0.399	0.428	0.400	0.423
VALUE2	0.511	0.638	0.534	0.437	0.552
VALUE3	0.589	0.472	0.531	0.426	0.470
EXPEN1	0.755	0.497	0.569	0.622	0.508
EXPEN2	0.513	0.449	0.447	0.429	0.476

EXPEN3	0.770	0.783	0.721	0.704	0.741
PERSON1	0.867	0.655	0.737	0.717	0.663
PERSON2	0.720	0.517	0.636	0.661	0.640

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	1.286				
CHAT2	0.407	0.727			
VALUE1	0.725	0.580	1.008		
VALUE2	0.561	0.655	0.720	1.093	
VALUE3	0.622	0.621	0.709	0.728	1.247
EXPEN1	0.735	0.483	0.655	0.665	0.854
EXPEN2	0.591	0.598	0.681	0.626	0.936
EXPEN3	0.612	0.557	0.685	0.871	0.823
PERSON1	0.705	0.557	0.794	0.877	0.902
PERSON2	0.609	0.600	0.681	0.751	0.784

Model Estimated Covariances/Correlations/Residual Correlations					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	0.996				
EXPEN2	0.807	1.185			
EXPEN3	0.914	0.874	1.295		
PERSON1	0.918	0.904	1.166	1.368	
PERSON2	0.832	0.776	1.013	1.044	1.045

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	0.002				
STRATE2	0.008	0.002			
MEASURE1	0.022	0.023	0.029		
MEASURE2	0.000	0.011	0.028	0.008	
MEASURE3	0.007	0.016	0.038	0.016	0.028
TACK1	0.068	0.073	0.056	0.054	0.098
TACK2	0.051	0.006	0.009	0.027	0.006
PRACT1	0.036	0.013	0.021	0.007	0.022
PRACT2	0.070	0.034	0.044	0.016	0.048
PRACT3	0.050	0.015	0.004	0.021	0.014
CHAT1	-0.030	-0.023	0.025	-0.022	-0.018
CHAT2	-0.042	-0.040	-0.034	-0.034	-0.069
VALUE1	-0.048	-0.038	-0.023	-0.025	-0.051
VALUE2	-0.044	-0.061	-0.043	-0.036	-0.077

VALUE3	-0.060	-0.059	-0.049	-0.028	-0.071
EXPEN1	-0.036	-0.039	-0.026	-0.018	-0.043
EXPEN2	-0.056	-0.046	-0.048	-0.028	-0.066
EXPEN3	-0.036	-0.063	-0.059	-0.036	-0.069
PERSON1	-0.054	-0.074	-0.067	-0.049	-0.073
PERSON2	-0.044	-0.065	-0.064	-0.045	-0.072

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	-0.008				
TACK2	0.011	-0.024			
PRACT1	0.032	0.006	0.020		
PRACT2	0.029	-0.005	0.023	0.024	
PRACT3	0.020	-0.015	0.021	0.017	-0.002
CHAT1	0.023	0.004	-0.035	-0.001	-0.019
CHAT2	0.001	0.013	-0.031	-0.013	-0.022
VALUE1	0.007	0.010	-0.042	-0.007	-0.042
VALUE2	0.000	-0.009	-0.047	-0.019	-0.039
VALUE3	-0.006	-0.030	-0.059	-0.043	-0.069
EXPEN1	-0.004	-0.026	-0.054	-0.027	-0.056
EXPEN2	0.002	-0.044	-0.062	-0.037	-0.079
EXPEN3	-0.023	-0.046	-0.067	-0.047	-0.068
PERSON1	-0.035	-0.054	-0.084	-0.057	-0.079
PERSON2	-0.022	-0.031	-0.057	-0.036	-0.055

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	0.045				
CHAT2	0.022	0.015			
VALUE1	0.043	0.009	0.014		
VALUE2	0.024	0.022	0.013	0.011	
VALUE3	0.064	0.029	0.032	0.022	0.063
EXPEN1	0.080	0.043	0.049	0.038	0.076
EXPEN2	0.062	0.016	0.018	0.014	0.046
EXPEN3	0.048	0.035	0.027	0.019	0.037
PERSON1	0.045	0.031	0.028	0.016	0.043
PERSON2	0.047	0.028	0.018	0.020	0.033

Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	0.099				

EXPEN2	0.068	0.034			
EXPEN3	0.053	0.032	0.018		
PERSON1	0.054	0.046	0.023	0.036	
PERSON2	0.051	0.029	0.024	0.027	0.025

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	0.145				
STRATE2	0.602	0.264			
MEASURE1	1.103	1.130	1.079		
MEASURE2	0.010	0.801	1.310	0.572	
MEASURE3	0.350	0.768	1.364	0.777	0.957
TACK1	2.047	2.591	2.015	1.802	2.547
TACK2	1.708	0.244	0.224	0.827	0.158
PRACT1	1.523	0.657	0.988	0.406	0.944
PRACT2	2.333	1.496	1.656	0.695	1.552
PRACT3	1.474	0.798	0.153	0.971	0.648
CHAT1	-0.740	-0.584	0.575	-0.619	-0.467
CHAT2	-2.394	-1.565	-1.144	-1.815	-2.998
VALUE1	-2.888	-2.651	-1.029	-1.664	-3.157
VALUE2	-2.277	-3.178	-1.692	-1.749	-3.763
VALUE3	-2.323	-2.179	-1.615	-1.162	-2.778
EXPEN1	-1.513	-1.719	-0.976	-0.709	-1.564
EXPEN2	-2.496	-1.910	-1.494	-1.395	-3.243
EXPEN3	-2.200	999.000	-3.361	-2.757	-5.802
PERSON1	-3.754	-6.533	-3.792	-3.724	-5.143
PERSON2	-2.980	-6.251	-3.228	-3.859	-6.614

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	-0.261				
TACK2	0.671	999.000			
PRACT1	1.215	0.223	0.971		
PRACT2	1.133	-0.285	0.992	0.892	
PRACT3	1.382	-0.930	1.045	1.003	-0.126
CHAT1	0.746	0.142	-1.324	-0.039	-0.882
CHAT2	0.061	0.325	-1.015	-0.678	-0.701
VALUE1	0.406	0.226	-1.697	-0.344	-1.353
VALUE2	0.025	-0.283	-1.446	-0.876	-1.280
VALUE3	-0.277	-0.660	-1.668	-1.915	-2.210
EXPEN1	-0.162	-0.841	-1.761	-1.102	-2.176
EXPEN2	0.089	-1.006	-2.204	-1.990	-2.605
EXPEN3	-15.135	-2.409	-3.017	-5.191	-4.500

PERSON1	-6.812	-1.790	-3.122	-3.795	-3.668
PERSON2	-1.762	-1.252	-2.175	-2.350	-2.739

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	0.916				
CHAT2	0.811	1.219			
VALUE1	1.364	0.716	0.805		
VALUE2	0.873	1.537	1.175	0.597	
VALUE3	1.751	1.520	1.485	0.983	1.724
EXPEN1	2.032	1.861	1.868	1.444	2.143
EXPEN2	1.952	1.103	1.109	0.860	1.752
EXPEN3	1.756	1.921	1.615	0.879	1.474
PERSON1	1.244	1.732	1.511	0.780	1.545
PERSON2	1.448	1.744	1.209	1.114	1.456

Standardized Residuals (z-scores) for Covariances/Correlations/Residual Corr					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	2.508				
EXPEN2	2.173	1.502			
EXPEN3	1.855	1.731	0.824		
PERSON1	1.819	2.004	0.977	1.289	
PERSON2	1.915	1.749	1.177	1.219	1.244

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	0.026				
STRATE2	0.099	0.021			
MEASURE1	0.284	0.230	0.281		
MEASURE2	0.002	0.107	0.295	0.073	
MEASURE3	0.079	0.142	0.363	0.147	0.226
TACK1	0.865	0.723	0.577	0.546	0.904
TACK2	0.752	0.067	0.113	0.318	0.062
PRACT1	0.509	0.143	0.259	0.086	0.242
PRACT2	0.988	0.376	0.516	0.188	0.496
PRACT3	0.765	0.177	0.049	0.262	0.164
CHAT1	-0.425	-0.260	0.301	-0.261	-0.194
CHAT2	-0.803	-0.639	-0.566	-0.542	-1.040
VALUE1	-0.756	-0.489	-0.308	-0.326	-0.620
VALUE2	-0.664	-0.751	-0.582	-0.471	-0.930
VALUE3	-0.887	-0.682	-0.596	-0.328	-0.781

EXPEN1	-0.560	-0.472	-0.322	-0.220	-0.491
EXPEN2	-0.863	-0.547	-0.610	-0.348	-0.730
EXPEN3	-0.515	-0.682	-0.696	-0.407	-0.729
PERSON1	-0.731	-0.767	-0.766	-0.528	-0.733
PERSON2	-0.672	-0.780	-0.826	-0.552	-0.844

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	-0.068				
TACK2	0.122	-0.218			
PRACT1	0.353	0.077	0.219		
PRACT2	0.303	-0.059	0.280	0.253	
PRACT3	0.233	-0.179	0.262	0.224	-0.026
CHAT1	0.244	0.049	-0.454	-0.014	-0.263
CHAT2	0.019	0.217	-0.559	-0.228	-0.396
VALUE1	0.085	0.132	-0.631	-0.099	-0.641
VALUE2	0.006	-0.116	-0.662	-0.263	-0.545
VALUE3	-0.073	-0.369	-0.774	-0.560	-0.927
EXPEN1	-0.049	-0.336	-0.758	-0.355	-0.801
EXPEN2	0.021	-0.557	-0.867	-0.503	-1.098
EXPEN3	-0.245	-0.523	-0.829	-0.566	-0.842
PERSON1	-0.365	-0.621	-1.021	-0.673	-0.980
PERSON2	-0.257	-0.404	-0.785	-0.479	-0.758

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	0.401				
CHAT2	0.345	0.240			
VALUE1	0.513	0.146	0.159		
VALUE2	0.295	0.334	0.173	0.116	
VALUE3	0.723	0.411	0.386	0.262	0.570
EXPEN1	0.923	0.696	0.651	0.488	0.845
EXPEN2	0.724	0.231	0.228	0.173	0.489
EXPEN3	0.551	0.517	0.338	0.211	0.399
PERSON1	0.485	0.448	0.321	0.178	0.437
PERSON2	0.586	0.429	0.247	0.249	0.386

Normalized Residuals for Covariances/Correlations/Residual Correlations

	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	1.078				
EXPEN2	0.793	0.331			
EXPEN3	0.576	0.349	0.162		
PERSON1	0.582	0.481	0.214	0.305	
PERSON2	0.611	0.349	0.255	0.278	0.278

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 1.000

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

BY Statements

STRATE	BY MEASURE1	3.079	9.019	6.260	5.763
STRATE	BY TACK1	5.197	0.289	0.201	0.169
STRATE	BY PRACT1	3.831	-0.637	-0.442	-0.430
STRATE	BY PRACT3	1.339	0.321	0.223	0.216
STRATE	BY EXPEN2	1.194	0.274	0.191	0.175
STRATE	BY PERSON2	1.918	-0.143	-0.099	-0.097
MEASURE	BY STRATE1	3.075	-5.163	-4.714	-4.894
MEASURE	BY MEASURE1	3.079	3.413	3.116	2.869
MEASURE	BY TACK1	5.429	0.218	0.199	0.168
MEASURE	BY PRACT1	3.831	-0.482	-0.440	-0.428
MEASURE	BY PRACT3	1.181	0.221	0.202	0.196
MEASURE	BY PERSON2	1.974	-0.107	-0.098	-0.095
TACK	BY STRATE1	4.084	0.152	0.167	0.174
TACK	BY MEASURE1	1.774	-0.176	-0.194	-0.178
TACK	BY MEASURE3	3.982	0.166	0.183	0.152
TACK	BY TACK1	1.120	-0.126	-0.139	-0.117
TACK	BY PRACT1	1.182	2.672	2.943	2.863
TACK	BY PERSON1	1.714	-0.098	-0.108	-0.092
PRACT	BY STRATE1	4.349	0.209	0.170	0.176
PRACT	BY MEASURE1	1.827	-0.247	-0.201	-0.185
PRACT	BY MEASURE3	3.751	0.217	0.177	0.147
PRACT	BY PERSON1	1.712	-0.129	-0.105	-0.090
CHAT	BY TACK1	1.237	0.239	0.215	0.181
CHAT	BY EXPEN1	4.822	0.413	0.371	0.372
VALUE	BY TACK1	1.237	0.277	0.215	0.181
VALUE	BY EXPEN1	4.822	0.478	0.372	0.372

EXPEN	BY STRATE1	3.081	0.312	0.278	0.289
EXPEN	BY MEASURE1	5.736	-0.266	-0.237	-0.218
EXPEN	BY TACK1	1.238	0.218	0.195	0.164
EXPEN	BY PRACT1	3.033	-0.146	-0.130	-0.126
EXPEN	BY EXPEN1	13.218	0.351	0.313	0.314
PERSON	BY STRATE1	3.081	0.241	0.271	0.281
PERSON	BY MEASURE1	6.569	-0.218	-0.246	-0.226
PERSON	BY TACK1	1.238	0.169	0.190	0.160
PERSON	BY PRACT1	2.706	-0.112	-0.126	-0.123
PERSON	BY EXPEN1	13.186	0.404	0.454	0.455
PERSON	BY PERSON1	4.822	0.633	0.713	0.610
PLANNING	BY MEASURE1	3.079	9.019	6.195	5.703
PLANNING	BY MEASURE2	3.080	-10.520	-7.226	-6.502
PLANNING	BY TACK1	5.296	0.294	0.202	0.170
PLANNING	BY PRACT1	3.831	-0.637	-0.437	-0.425
PLANNING	BY PRACT3	1.242	0.315	0.216	0.210
PLANNING	BY PERSON2	1.918	-0.143	-0.098	-0.096
MANAGE	BY STRATE1	4.168	0.155	0.170	0.176
MANAGE	BY MEASURE1	1.827	-0.182	-0.199	-0.184
MANAGE	BY MEASURE3	3.852	0.166	0.182	0.151
MANAGE	BY PERSON1	1.702	-0.098	-0.108	-0.092
BENEFIT	BY TACK1	1.237	0.239	0.213	0.180
BENEFIT	BY EXPEN1	4.822	0.413	0.369	0.369
EVALUATE	BY STRATE1	3.081	0.312	0.260	0.270
EVALUATE	BY MEASURE1	6.673	-0.363	-0.303	-0.279
EVALUATE	BY TACK1	1.238	0.218	0.182	0.153
EVALUATE	BY PRACT1	3.252	-0.200	-0.167	-0.163
EVALUATE	BY EXPEN1	13.186	0.523	0.436	0.437
PARTI	BY STRATE1	3.080	0.394	0.241	0.250
PARTI	BY MEASURE1	3.080	-0.553	-0.337	-0.311
PARTI	BY TACK1	1.238	0.276	0.169	0.142
PARTI	BY PRACT1	3.831	-0.637	-0.389	-0.378
PARTI	BY EXPEN1	4.821	0.477	0.291	0.292

ON/BY Statements

STRATE	ON MEASURE /				
MEASURE	BY STRATE	3.076	-5.164	-6.793	-6.793
STRATE	ON TACK /				
TACK	BY STRATE	4.084	0.152	0.241	0.241
STRATE	ON PRACT /				
PRACT	BY STRATE	4.349	0.209	0.244	0.244
STRATE	ON EXPEN /				
EXPEN	BY STRATE	2.425	0.103	0.132	0.132
STRATE	ON PERSON /				
PERSON	BY STRATE	1.297	0.072	0.116	0.116
STRATE	ON MANAGE /				

MANAGE BY STRATE	4.168	0.155	0.244	0.244
STRATE ON EVALUATE /				
EVALUATE BY STRATE	2.380	0.154	0.185	0.185
STRATE ON PARTI /				
PARTI BY STRATE	3.080	0.394	0.347	0.347
MEASURE ON STRATE /				
STRATE BY MEASURE	3.080	-5.167	-3.928	-3.928
MEASURE ON MEASURE /				
MEASURE BY MEASURE	3.080	3.414	3.414	3.414
MEASURE ON EXPEN /				
EXPEN BY MEASURE	5.325	-0.155	-0.151	-0.151
MEASURE ON PERSON /				
PERSON BY MEASURE	8.266	-0.214	-0.263	-0.263
MEASURE ON EVALUATE /				
EVALUATE BY MEASURE	7.695	-0.307	-0.281	-0.281
MEASURE ON PARTI /				
PARTI BY MEASURE	3.080	-0.521	-0.348	-0.348
TACK ON STRATE /				
STRATE BY TACK	4.205	0.240	0.151	0.151
TACK ON MEASURE /				
MEASURE BY TACK	4.372	0.180	0.149	0.149
TACK ON TACK /				
TACK BY TACK	1.120	-0.126	-0.126	-0.126
TACK ON CHAT /				
CHAT BY TACK	1.338	0.138	0.112	0.112
TACK ON VALUE /				
VALUE BY TACK	1.314	0.154	0.109	0.109
TACK ON PLANNING /				
PLANNING BY TACK	4.274	0.243	0.152	0.152
TACK ON BENEFIT /				
BENEFIT BY TACK	1.336	0.138	0.112	0.112
PRACT ON TACK /				
TACK BY PRACT	2.135	3.923	5.314	5.314
PRACT ON EXPEN /				
EXPEN BY PRACT	2.647	-0.113	-0.124	-0.124
PRACT ON PERSON /				
PERSON BY PRACT	2.086	-0.083	-0.115	-0.115
PRACT ON EVALUATE /				
EVALUATE BY PRACT	2.259	-0.133	-0.136	-0.136
EXPEN ON CHAT /				
CHAT BY EXPEN	4.822	0.413	0.416	0.416
EXPEN ON VALUE /				
VALUE BY EXPEN	4.822	0.478	0.417	0.417
EXPEN ON EXPEN /				
EXPEN BY EXPEN	13.218	0.351	0.351	0.351
EXPEN ON PERSON /				
PERSON BY EXPEN	13.186	0.404	0.509	0.509

EXPEN ON BENEFIT /				
BENEFIT BY EXPEN	4.822	0.413	0.413	0.413
EXPEN ON EVALUATE /				
EVALUATE BY EXPEN	13.186	0.523	0.489	0.489
EXPEN ON PARTI /				
PARTI BY EXPEN	4.821	0.477	0.326	0.326
PERSON ON STRATE /				
STRATE BY PERSON	5.627	-0.310	-0.191	-0.191
PERSON ON MEASURE /				
MEASURE BY PERSON	6.018	-0.247	-0.200	-0.200
PERSON ON TACK /				
TACK BY PERSON	3.164	-0.155	-0.152	-0.152
PERSON ON PRACT /				
PRACT BY PERSON	3.045	-0.201	-0.145	-0.145
PERSON ON PERSON /				
PERSON BY PERSON	4.821	0.633	0.633	0.633
PERSON ON PLANNING /				
PLANNING BY PERSON	5.907	-0.329	-0.201	-0.201
PERSON ON MANAGE /				
MANAGE BY PERSON	3.161	-0.156	-0.152	-0.152
PERSON ON PARTI /				
PARTI BY PERSON	4.821	-0.618	-0.335	-0.335
PLANNING ON STRATE /				
STRATE BY PLANNING	3.078	-3.909	-3.951	-3.951
PLANNING ON MEASURE /				
MEASURE BY PLANNING	3.084	5.171	6.873	6.873
PLANNING ON TACK /				
TACK BY PLANNING	14.941	0.414	0.664	0.664
PLANNING ON PRACT /				
PRACT BY PLANNING	14.435	0.555	0.657	0.657
PLANNING ON EXPEN /				
EXPEN BY PLANNING	2.461	-0.112	-0.145	-0.145
PLANNING ON PERSON /				
PERSON BY PLANNING	6.102	-0.185	-0.303	-0.303
PLANNING ON MANAGE /				
MANAGE BY PLANNING	14.847	0.428	0.683	0.683
PLANNING ON EVALUATE /				
EVALUATE BY PLANNING	4.994	-0.283	-0.344	-0.344
MANAGE ON STRATE /				
STRATE BY MANAGE	15.571	0.869	0.550	0.550
MANAGE ON MEASURE /				
MEASURE BY MANAGE	14.389	0.612	0.509	0.509
MANAGE ON TACK /				
TACK BY MANAGE	1.002	-0.118	-0.118	-0.118
MANAGE ON EXPEN /				
EXPEN BY MANAGE	4.290	-0.280	-0.228	-0.228
MANAGE ON PERSON /				

PERSON BY MANAGE	3.705	-0.221	-0.227	-0.227
MANAGE ON PLANNING /				
PLANNING BY MANAGE	14.847	0.863	0.540	0.540
MANAGE ON EVALUATE /				
EVALUATE BY MANAGE	4.626	-0.460	-0.349	-0.349
EVALUATE ON STRATE /				
STRATE BY EVALUATE	4.416	-0.261	-0.217	-0.217
EVALUATE ON MEASURE /				
MEASURE BY EVALUATE	5.294	-0.213	-0.233	-0.233
EVALUATE ON TACK /				
TACK BY EVALUATE	4.654	-0.228	-0.302	-0.302
EVALUATE ON PRACT /				
PRACT BY EVALUATE	4.566	-0.288	-0.281	-0.281
EVALUATE ON EXPEN /				
EXPEN BY EVALUATE	13.217	0.351	0.375	0.375
EVALUATE ON PERSON /				
PERSON BY EVALUATE	11.245	0.264	0.357	0.357
EVALUATE ON PLANNING /				
PLANNING BY EVALUATE	4.994	-0.286	-0.235	-0.235
EVALUATE ON MANAGE /				
MANAGE BY EVALUATE	4.627	-0.230	-0.302	-0.302
EVALUATE ON EVALUATE /				
EVALUATE BY EVALUATE	13.186	0.523	0.523	0.523
PARTI ON STRATE /				
STRATE BY PARTI	3.075	14.680	16.692	16.692
PARTI ON MEASURE /				
MEASURE BY PARTI	3.090	-19.445	-29.085	-29.085
PARTI ON EXPEN /				
EXPEN BY PARTI	4.820	1.777	2.596	2.596
PARTI ON PERSON /				
PERSON BY PARTI	4.824	-2.303	-4.247	-4.247

WITH Statements

MEASURE2 WITH MEASURE1	3.080	0.080	0.080	0.425
TACK1 WITH MEASURE3	4.520	0.050	0.050	0.299
PRACT1 WITH TACK1	1.876	0.039	0.039	0.140
PRACT2 WITH STRATE1	2.524	0.038	0.038	0.166
CHAT1 WITH MEASURE1	2.188	0.043	0.043	0.105
CHAT2 WITH MEASURE3	1.197	-0.023	-0.023	-0.094
EXPEN1 WITH MEASURE3	1.918	-0.030	-0.030	-0.179
EXPEN2 WITH STRATE2	1.209	0.020	0.020	0.050
PERSON1 WITH PRACT1	1.171	-0.024	-0.024	-0.120
PERSON2 WITH MEASURE1	3.186	-0.044	-0.044	-0.236
MEASURE WITH STRATE	3.080	-0.052	-5.167	-5.167
TACK WITH MEASURE	4.609	0.043	4.284	4.284
PRACT WITH STRATE	3.729	0.037	3.660	3.660

PRACT	WITH TACK	2.130	0.039	3.919	3.919
EXPEN	WITH STRATE	1.209	0.015	0.472	0.472
EXPEN	WITH MEASURE	1.594	-0.017	-0.535	-0.535
EXPEN	WITH PRACT	1.371	-0.022	-0.686	-0.686
PERSON	WITH MEASURE	3.186	-0.051	-1.606	-1.606
PLANNING	WITH STRATE	3.080	-0.039	-1.242	-1.242
PLANNING	WITH MEASURE	3.080	0.052	1.641	1.641
PLANNING	WITH TACK	5.182	0.038	1.193	1.193
PLANNING	WITH PERSON	3.963	-0.039	-0.389	-0.389
MANAGE	WITH STRATE	4.608	0.065	1.458	1.458
MANAGE	WITH MEASURE	4.148	0.053	1.192	1.192
MANAGE	WITH TACK	4.216	-0.060	-1.331	-1.331
MANAGE	WITH EXPEN	1.760	-0.033	-0.236	-0.236
MANAGE	WITH PERSON	1.120	-0.030	-0.214	-0.214
MANAGE	WITH PLANNING	14.847	0.086	0.608	0.608
EVALUATE	WITH MEASURE	5.633	-0.032	-1.015	-1.015
EVALUATE	WITH PRACT	2.851	-0.028	-0.873	-0.873
EVALUATE	WITH EXPEN	6.916	0.056	0.556	0.556
EVALUATE	WITH PERSON	4.821	0.049	0.489	0.489
EVALUATE	WITH PLANNING	4.994	-0.028	-0.285	-0.285
EVALUATE	WITH MANAGE	4.626	-0.046	-0.325	-0.325
PARTI	WITH STRATE	3.080	0.147	2.407	2.407
PARTI	WITH MEASURE	3.080	-0.194	-3.180	-3.180
PARTI	WITH EXPEN	4.821	0.178	0.920	0.920
PARTI	WITH PERSON	4.821	-0.230	-1.193	-1.193

Variances/Residual Variances

TACK1	14.050	-0.254	-0.254	-0.179
EXPEN1	6.917	0.111	0.111	0.112
PERSON1	2.542	0.092	0.092	0.067
MEASURE	3.080	0.068	0.082	0.082
TACK	14.050	-0.254	-0.209	-0.209
EXPEN	6.917	0.111	0.140	0.140
PERSON	4.822	0.127	0.100	0.100
EVALUATE	13.186	0.105	0.150	0.150

TECHNICAL 1 OUTPUT

PARAMETER SPECIFICATION

NU					
STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3	
_____	_____	_____	_____	_____	

1 1 2 3 4 5

NU

	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
1	6	7 8	9	10	

NU

	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
1	11	12 13	14	15	

NU

	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
1	16	17 18	19	20	

LAMBDA
STRATE

MEASURE

TACK

PRACT

CHAT

STRATE1	0	0	0	0	0
STRATE2	21	0	0	0	0
MEASURE1	0	0	0	0	0
MEASURE2	0	22	0	0	0
MEASURE3	0	23	0	0	0
TACK1	0	0	0	0	0
TACK2	0	0	24	0	0
PRACT1	0	0	0	0	0
PRACT2	0	0	0	25	0
PRACT3	0	0	0	26	0
CHAT1	0	0	0	0	0
CHAT2	0	0	0	0	27
VALUE1	0	0	0	0	0
VALUE2	0	0	0	0	0
VALUE3	0	0	0	0	0
EXPEN1	0	0	0	0	0
EXPEN2	0	0	0	0	0
EXPEN3	0	0	0	0	0
PERSON1	0	0	0	0	0
PERSON2	0	0	0	0	0

LAMBDA

	VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
STRATE1	0	0	0	0	0
STRATE2	0	0	0	0	0
MEASURE1	0	0	0	0	0
MEASURE2	0	0	0	0	0
MEASURE3	0	0	0	0	0
TACK1	0	0	0	0	0
TACK2	0	0	0	0	0
PRACT1	0	0	0	0	0
PRACT2	0	0	0	0	0
PRACT3	0	0	0	0	0
CHAT1	0	0	0	0	0
CHAT2	0	0	0	0	0
VALUE1	0	0	0	0	0
VALUE2	28	0	0	0	0
VALUE3	29	0	0	0	0
EXPEN1	0	0	0	0	0
EXPEN2	0	30	0	0	0
EXPEN3	0	31	0	0	0
PERSON1	0	0	0	0	0
PERSON2	0	0	32	0	0

	LAMBDA BENEFIT	EVALUATE	PARTI
STRATE1	0	0	0
STRATE2	0	0	0
MEASURE1	0	0	0
MEASURE2	0	0	0
MEASURE3	0	0	0
TACK1	0	0	0
TACK2	0	0	0
PRACT1	0	0	0
PRACT2	0	0	0
PRACT3	0	0	0
CHAT1	0	0	0
CHAT2	0	0	0
VALUE1	0	0	0
VALUE2	0	0	0
VALUE3	0	0	0
EXPEN1	0	0	0
EXPEN2	0	0	0
EXPEN3	0	0	0
PERSON1	0	0	0
PERSON2	0	0	0

THETA					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	33				
STRATE2	34	35			
MEASURE1	36	37	38		
MEASURE2	0	39	0	40	
MEASURE3	0	41	42	43	44
TACK1	0	45	46	0	0
TACK2	47	48	0	0	0
PRACT1	51	52	53	54	55
PRACT2	0	57	58	0	0
PRACT3	0	62	63	0	64
CHAT1	0	0	0	0	70
CHAT2	77	0	0	78	0
VALUE1	83	84	85	86	87
VALUE2	94	95	96	97	98
VALUE3	106	0	107	0	108
EXPEN1	117	118	119	0	0
EXPEN2	129	0	0	0	130
EXPEN3	141	142	143	144	145
PERSON1	158	0	159	160	161
PERSON2	172	173	0	174	175

THETA					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	0				
TACK2	49	50			
PRACT1	0	0	56		
PRACT2	59	60	0	61	
PRACT3	65	66	67	68	69
CHAT1	71	72	73	74	75
CHAT2	79	0	0	80	0
VALUE1	88	0	89	90	0
VALUE2	99	100	0	101	102
VALUE3	109	0	0	110	111
EXPEN1	120	121	0	122	123
EXPEN2	131	0	132	133	0
EXPEN3	146	147	148	149	150
PERSON1	162	0	0	163	164
PERSON2	176	177	0	178	179

THETA					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	76				
CHAT2	81	82			
VALUE1	91	92	93		
VALUE2	103	104	0	105	
VALUE3	112	113	114	115	116
EXPEN1	124	125	126	127	128
EXPEN2	134	135	136	137	138
EXPEN3	151	152	153	154	155
PERSON1	0	165	166	167	168
PERSON2	0	180	181	182	183

THETA					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	0				
EXPEN2	139	140			
EXPEN3	156	157	0		
PERSON1	169	170	171	0	
PERSON2	184	185	186	187	0

ALPHA					
	STRATE	MEASURE	TACK	PRACT	CHAT
1	0	0	0	0	

ALPHA					
	VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
1	0	0	0	0	

ALPHA			
	BENEFIT	EVALUATE	PARTI
1	0	0	

BETA					
	STRATE	MEASURE	TACK	PRACT	CHAT
STRATE	0	0	0	0	

MEASURE	0	0	0	0	0
TACK	0	0	0	0	0
PRACT	0	0	0	0	0
CHAT	0	0	0	0	0
VALUE	0	0	0	0	0
EXPEN	0	0	0	0	0
PERSON	0	0	0	0	0
PLANNING	0	0	0	0	0
MANAGE	0	0	0	0	0
BENEFIT	0	0	0	0	0
EVALUATE	0	0	0	0	0
PARTI	0	0	0	0	0

	BETA VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
STRATE	0	0	0	0	0
MEASURE	0	0	0	188	0
TACK	0	0	0	0	0
PRACT	0	0	0	0	189
CHAT	0	0	0	0	0
VALUE	0	0	0	0	0
EXPEN	0	0	0	0	0
PERSON	0	0	0	0	0
PLANNING	0	0	0	0	0
MANAGE	0	0	0	0	0
BENEFIT	0	0	0	0	0
EVALUATE	0	0	0	0	0
PARTI	0	0	0	0	0

	BETA BENEFIT	EVALUATE	PARTI
STRATE	0	0	0
MEASURE	0	0	0
TACK	0	0	0
PRACT	0	0	0
CHAT	0	0	0
VALUE	190	0	0
EXPEN	0	0	0
PERSON	0	191	0
PLANNING	0	0	0
MANAGE	0	0	192
BENEFIT	0	0	193
EVALUATE	0	0	194

PARTI	0	0	0

PSI						
	STRATE	MEASURE		TACK	PRACT	CHAT
STRATE	0					
MEASURE	0	0				
TACK	0	0	0			
PRACT	0	0	0	0		
CHAT	0	0	0	0	0	
VALUE	0	0	0	0	0	
EXPEN	0	0	0	0	0	
PERSON	0	0	0	0	0	
PLANNING	0	0	0	0	0	0
MANAGE	0	0	0	0	0	0
BENEFIT	0	0	0	0	0	0
EVALUATE	0	0	0	0	0	0
PARTI	0	0	0	0	0	0

PSI					
	VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
VALUE	0				
EXPEN	0	0			
PERSON	0	0	0		
PLANNING	0	0	0	195	
MANAGE	0	0	0	0	0
BENEFIT	0	0	0	0	0
EVALUATE	0	0	0	0	0
PARTI	0	0	0	0	0

PSI			
	BENEFIT	EVALUATE	PARTI
BENEFIT	0		
EVALUATE	0	0	
PARTI	0	0	196

STARTING VALUES

NU	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3

1	3.117	3.078	3.000	3.067	3.042

NU	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
1	2.746	3.219	3.106	2.922	3.329

NU	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
1	2.929	3.325	3.057	3.470	3.208

NU	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
1	2.979	3.134	3.092	3.212	3.134

LAMBDA	STRATE	MEASURE	TACK	PRACT	CHAT
STRATE1	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
STRATE2	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
MEASURE1	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
MEASURE2	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
MEASURE3	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
TACK1	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000
TACK2	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000
PRACT1	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
PRACT2	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
PRACT3	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
CHAT1	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
CHAT2	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
VALUE1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

	LAMBDA VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
STRATE1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
STRATE2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
MEASURE1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
MEASURE2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
MEASURE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TACK1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TACK2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PRACT1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PRACT2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PRACT3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CHAT1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CHAT2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE1	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE2	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE3	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN1	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN2	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN3	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
PERSON1	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000
PERSON2	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000

	LAMBDA BENEFIT	EVALUATE	PARTI
STRATE1	0.000	0.000	0.000
STRATE2	0.000	0.000	0.000
MEASURE1	0.000	0.000	0.000
MEASURE2	0.000	0.000	0.000
MEASURE3	0.000	0.000	0.000
TACK1	0.000	0.000	0.000
TACK2	0.000	0.000	0.000
PRACT1	0.000	0.000	0.000
PRACT2	0.000	0.000	0.000
PRACT3	0.000	0.000	0.000
CHAT1	0.000	0.000	0.000
CHAT2	0.000	0.000	0.000
VALUE1	0.000	0.000	0.000
VALUE2	0.000	0.000	0.000
VALUE3	0.000	0.000	0.000
EXPEN1	0.000	0.000	0.000
EXPEN2	0.000	0.000	0.000
EXPEN3	0.000	0.000	0.000
PERSON1	0.000	0.000	0.000

PERSON2 0.000 0.000 0.000

THETA					
	STRATE1	STRATE2	MEASURE1	MEASURE2	MEASURE3
STRATE1	0.467				
STRATE2	0.000	0.681			
MEASURE1	0.000	0.000	0.606		
MEASURE2	0.000	0.000	0.000	0.624	
MEASURE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.744
TACK1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TACK2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PRACT1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PRACT2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PRACT3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CHAT1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CHAT2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

THETA					
	TACK1	TACK2	PRACT1	PRACT2	PRACT3
TACK1	0.200				
TACK2	0.000	0.646			
PRACT1	0.000	0.000	0.540		
PRACT2	0.000	0.000	0.000	0.568	
PRACT3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.533
CHAT1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CHAT2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

THETA					
	CHAT1	CHAT2	VALUE1	VALUE2	VALUE3
CHAT1	0.668				
CHAT2	0.000	0.373			
VALUE1	0.000	0.000	0.513		
VALUE2	0.000	0.000	0.000	0.554	
VALUE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.657
EXPEN1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

THETA					
	EXPEN1	EXPEN2	EXPEN3	PERSON1	PERSON2
EXPEN1	0.200				
EXPEN2	0.000	0.612			
EXPEN3	0.000	0.000	0.100		
PERSON1	0.000	0.000	0.000	0.100	
PERSON2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.100

ALPHA					
	STRATE	MEASURE	TACK	PRACT	CHAT
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

ALPHA					
	VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

ALPHA			
	BENEFIT	EVALUATE	PARTI
1	0.000	0.000	0.000

BETA					
	STRATE	MEASURE	TACK	PRACT	CHAT
STRATE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

MEASURE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TACK	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PRACT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CHAT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PLANNING	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
MANAGE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
BENEFIT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EVALUATE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PARTI	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

	BETA VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
STRATE	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
MEASURE	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
TACK	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
PRACT	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
CHAT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
VALUE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PLANNING	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
MANAGE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
BENEFIT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EVALUATE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PARTI	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

	BETA BENEFIT	EVALUATE	PARTI
STRATE	0.000	0.000	0.000
MEASURE	0.000	0.000	0.000
TACK	0.000	0.000	0.000
PRACT	0.000	0.000	0.000
CHAT	1.000	0.000	0.000
VALUE	1.000	0.000	0.000
EXPEN	0.000	1.000	0.000
PERSON	0.000	1.000	0.000
PLANNING	0.000	0.000	1.000
MANAGE	0.000	0.000	1.000
BENEFIT	0.000	0.000	1.000
EVALUATE	0.000	0.000	1.000

PARTI 0.000 0.000 0.000

PSI					
	STRATE	MEASURE	TACK	PRACT	CHAT
STRATE	0.010				
MEASURE	0.000	0.010			
TACK	0.000	0.000	0.010		
PRACT	0.000	0.000	0.000	0.010	
CHAT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010
VALUE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EXPEN	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PERSON	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PLANNING	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
MANAGE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
BENEFIT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EVALUATE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PARTI	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

PSI					
	VALUE	EXPEN	PERSON	PLANNING	MANAGE
VALUE	0.010				
EXPEN	0.000	0.100			
PERSON	0.000	0.000	0.100		
PLANNING	0.000	0.000	0.000	0.050	
MANAGE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.200
BENEFIT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
EVALUATE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PARTI	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

PSI			
	BENEFIT	EVALUATE	PARTI
BENEFIT	0.300		
EVALUATE	0.000	0.100	
PARTI	0.000	0.000	0.050

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.

If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output

d:\another important_p-prasit\3-order factor peeprasit.dgm

Beginning Time: 21:45:24

Ending Time: 21:45:25

Elapsed Time: 00:00:01

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971

Fax: (310) 391-8971

Web: www.StatModel.com

Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2012 Muthen & Muthen

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นายประสิทธิ์ ไชยศรี
ตำแหน่ง	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2523 วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พ.ศ. 2533 ระดับปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต วิชาเอกประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2544 ระดับปริญญาโท ศีรษะศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พ.ศ. 2557 ระดับปริญญาเอก ศีรษะศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2523 ตำแหน่ง ครู 2 ระดับ 2 โรงเรียนไม้แก่นกิตติวิทย์ กิ่งอำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2533 ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอสายบุรี อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2547 อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จนถึงปัจจุบัน