



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

*Prince of Songkla University
Pattani Campus*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริยา คูหา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อะห์มัด ยี่สุนทร

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ประจำปีงบประมาณ 2557 สัญญาเลขที่ ทป57014

*Prince of Songkla University
Pattani Campus*

บทคัดย่อ

งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัด 5 วิทยาเขต จำนวน 249 คน ปีการศึกษา 2558 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบที (t-test) และทดสอบเอฟ (F-test) การทดสอบรายคู่ ใช้วิธีการของ LSD และ การทดสอบการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่องยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านภาระหน้าที่ และด้านการมีส่วนร่วม และมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบทบาท ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน และด้านความรับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงาน

คณาจารย์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านการยกย่องยอมรับ

คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านบทบาท

คณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านความสำเร็จ

คณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้า

คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน

คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

คณาจารย์ของที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านการมีส่วนร่วม

คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านบทบาท ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ด้านภาระหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยปัจจัยทุกตัวสามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ได้ถึงร้อยละ 56.12 โดยปัจจัย

ด้านภาระหน้าที่มีอิทธิพลทางบวกมากที่สุดต่อการส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์
รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอิงจากคุณูปการสภาอาจารย์ที่คณะผู้วิจัยได้แรงจิตใจ
ในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และประธานสภาอาจารย์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (พ.ศ. 2556-2558) ให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ สมบัติ พุทธจักร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุใจ ส่วนไพโรจน์ และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑา ธรรมชาติ ผู้คุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย คณะผู้วิจัยซาบซึ้งใน
ความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ได้อนุเคราะห์งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และทีมงานตัวแทนสมาชิกสภา
อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้ให้ความร่วมมือและอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยอย่าง
ดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญา แซ่หล่อ ดร. ศุภชัย แจ่มใจ ที่ได้ช่วยประสาน
เก็บข้อมูลวิจัยจากคณาจารย์ ตลอดจนบุคคลที่ผู้วิจัยได้กล่าวนามไว้ในบรรณานุกรมทุกท่าน ที่ทำให้คณะผู้วิจัย
มีความรู้และแนวคิดต่าง ๆ จนสามารถนำมาใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบแต่คุณพ่อ คุณแม่ และ
ครูอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

คณะทำงานวิจัย

1/6/2559

Prince of Songkla University
Pattani Campus

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่	
1. บทนำ	1-10
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย	7
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11-31
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความคาดหวัง.....	11
ความหมายของการมีส่วนร่วม.....	11
วิธีการในการมีส่วนร่วม.....	13
ระดับของการมีส่วนร่วม.....	13
ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม.....	14
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม.....	15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	18
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาอาจารย์	
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	22

บทบาทของสภาอาจารย์	22
บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะตัวแทนอาจารย์.....	23
บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์.....	24
บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้พิทักษ์ความเป็นธรรม.....	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้พัฒนานักศึกษา.....	24
บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะองค์กรตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการ.....	25
บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้ดูแลรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย.....	25
สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	26
บทบาทหน้าที่ของกรรมการบริหารสภาอาจารย์.....	26
ระเบียบว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3. วิธีดำเนินการวิจัย	32-40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4. ผลการวิจัย	41-113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	42
การศึกษาความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	43
การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์	

ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	49
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ	110
ปัญหา อุปสรรค ความต้องการ และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ ที่มีต่อการดำเนินงาน สภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	111

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. การสรุปและอภิปรายผล	114-135
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	114
สมมติฐานในการวิจัย	114
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	114
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
การวิเคราะห์ข้อมูล	117
สรุปผลการวิจัย	118
การอภิปรายผล	123
ข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	7, 32
ตารางที่ 3 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	42
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงฐานปัจจัย	43
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์อิงปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงาน	43
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ปัจจัยจิตใจ ด้านการยกย่องยอมรับ	44
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ	44
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จ	45
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	

สภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน	45
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	46
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงฐานปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน ด้านการยอมรับ	46
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงด้านภาระหน้าที่	47
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงปัจจัยภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ	47
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์อิงปัจจัยการมีส่วนร่วม	48
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาอาจารย์ ด้านลักษณะของงาน อิงเพศ	49
ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน อิงอายุ	49
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน อิงการศึกษา	50
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน อิงสถานภาพ	50

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน อิงประสบการณ์การทำงาน	51
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน “สถานที่ทำงาน ของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ คณาจารย์”	51
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน อิงตำแหน่งทางวิชาการ	53
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์	

ด้านลักษณะของงาน อิงวิทยาเขต	53
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ“สถานที่ทำงาน ของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน”	53
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“สถานที่ทำงาน ของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ คณาจารย์”	53
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงเพศ	54
ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงอายุ	54
ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงการศึกษา.....	55
ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงสถานภาพ.....	55
ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงประสบการณ์การทำงาน.....	56
ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงตำแหน่งทางวิชาการ.....	56
ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงวิทยาเขต.....	57
ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ“ตัวแทนสมาชิก สภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ”	57

สารบัญชตาราง

หน้า

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“การได้เป็น ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ”	58
ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“ตัวแทน	

สมาชิกรัฐสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม”	58
ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านบทบาท อิงเพศ	58
ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท อิงอายุ	59
ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์มักถูก แทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”	59
ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท อิงการศึกษา	59
ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ด้านความรับผิดชอบ อิงสถานภาพ.....	60
ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน	60
ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านบทบาท อิงประสบการณ์การทำงาน	61
ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”	61
ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านบทบาท อิงตำแหน่งทางวิชาการ	62
ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน รายการ “สมาชิกรัฐสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”	62
ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านบทบาท อิงวิทยาเขต	63
ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “การจัด สรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล”	63
ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ “บริบทงาน สภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน”	64

สารบัญตาราง

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ”	64
ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ . “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”	64
ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงเพศ	65
ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จอิงอายุ	65
ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูลข้อสังเกตเพื่อให้ดูलयพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย”	66
ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงการศึกษา	66
ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงสถานภาพ	67
ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงประสบการณ์การทำงาน	67
ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงตำแหน่งทางวิชาการ	68
ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงวิทยาเขต	69
ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อสังเกตเพื่อให้ดูलयพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย”	60
ตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ”	59
ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและ	

ลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย”	70
ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงเพศ	71

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 62 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงอายุ	71
ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงการศึกษา	72
ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงสถานภาพ	72
ตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”	73
ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงประสบการณ์การทำงาน	73
ตารางที่ 67 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงตำแหน่งทางวิชาการ	74
ตารางที่ 68 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการรายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”	74
ตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการรายการ “งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”	74
ตารางที่ 70 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงวิทยาเขต	75
ตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน”	75
ตารางที่ 72 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้”	76
ตารางที่ 73 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภา	

อาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”	76
ตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงเพศ	76
ตารางที่ 75 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงอายุ	77
ตารางที่ 76 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและวิชาการ”	78

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”	78
ตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”	78
ตารางที่ 79 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”	78
ตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงการศึกษา	79
ตารางที่ 81 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงการศึกษา	80
ตารางที่ 82 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและวิชาการ”	80
ตารางที่ 83 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”	81
ตารางที่ 84 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”	81
ตารางที่ 85 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”	81
ตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภา	

อาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย”	81
ตารางที่ 87 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงประสบการณ์การทำงาน	82
ตารางที่ 88 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ”	83
ตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”	83
ตารางที่ 90 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม”	83

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 90 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม”	83
ตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านบริการวิชาการ”.....	83
ตารางที่ 92 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงตำแหน่งทางวิชาการ	84
ตารางที่ 93 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ”	84
ตารางที่ 94 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”	85
ตารางที่ 95 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุง	

ศิลปวัฒนธรรม”	85
ตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”	85
ตารางที่ 97 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงวิทยาเขต	86
ตารางที่ 98 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภา อาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”	87
ตารางที่ 99 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภา อาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร”	87
ตารางที่ 100 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยอมรับ อิงเพศ	87
ตารางที่ 101 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยอมรับ อิงอายุ	88
ตารางที่ 102 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านยอมรับ อิงการศึกษา	88
ตารางที่ 103 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยอมรับ อิงสถานภาพ	89

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 104 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยอมรับ อิงประสบการณ์การทำงาน	89
ตารางที่ 105 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยอมรับ อิงตำแหน่งทางวิชาการ	90
ตารางที่ 106 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการยอมรับ อิงวิทยาเขต	90
ตารางที่ 107 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “สมาชิก ของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริษัท”	91
ตารางที่ 108 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนิน	

งานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงเพศ	91
ตารางที่ 109 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงอายุ	92
ตารางที่ 110 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “สภาอาจารย์เป็น องค์กรกลาง”	92
ตารางที่ 111 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนิน งานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงการศึกษา	93
ตารางที่ 112 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงสถานภาพ	93
ตารางที่ 113 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภา อาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก”	94
ตารางที่ 114 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “มหาวิทยาลัยได้ กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัย มากขึ้น”	94
ตารางที่ 115 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงประสบการณ์การทำงาน	94
ตารางที่ 116 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงตำแหน่งทางวิชาการ	95
ตารางที่ 117 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงวิทยาเขต	95
ตารางที่ 118 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งาน สภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน”	96

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 119 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทน สมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร”	96
ตารางที่ 120 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ	

ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”	96
ตารางที่ 121 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ อิงเพศ	97
ตารางที่ 122 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ อิงอายุ	97
ตารางที่ 123 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ อิงการศึกษา	98
ตารางที่ 124 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ อิงสถานภาพ	99
ตารางที่ 125 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์”	99
ตารางที่ 126 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงประสบการณ์การทำงาน	100
ตารางที่ 127 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงตำแหน่งทางวิชาการ	101
ตารางที่ 128 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ อิงวิทยาเขต	101
ตารางที่ 129 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์”	102
ตารางที่ 130 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย”	103
ตารางที่ 131 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงเพศ	103

สารบัญญัตราสาร

หน้า

ตารางที่ 132 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ของคณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงอายุ	104
ตารางที่ 133 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงการศึกษา	105
ตารางที่ 134 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงสถานภาพ	105
ตารางที่ 135 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงประสบการณ์การทำงาน	106
ตารางที่ 136 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงตำแหน่งทางวิชาการ	107
ตารางที่ 137 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงวิทยาเขต	108
ตารางที่ 138 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทน สมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัย”	109
ตารางที่ 139 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการ สภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย”	109
ตารางที่ 140 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทน สมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย”	109
ตารางที่ 141 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์	110
ตารางที่ 142 ความคิดเห็นและความคาดหวังของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	111

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
ภาพที่ 2 ความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ของ Maslow การบริหารการอาชีวศึกษา	19
ภาพที่ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg	21

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 1

บทนำ

บทบาทและพันธกิจของสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่ไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าได้ ทั้งนี้เพราะเป็นงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและสถานการณ์ อย่างไรก็ตามเป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนามหาวิทยาลัยในทุกๆด้านให้สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มากที่สุด นับแต่จากอดีตเป็นต้นมาบทบาทสภาอาจารย์ไม่ค่อยมีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนั้นในยุคปัจจุบันและโลกอนาคตจึงจำเป็นที่สภาอาจารย์ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการทำงานให้เป็นองค์กรที่ให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยให้ทำงานพัฒนามหาวิทยาลัยในกรอบของรัฐธรรมนูญ ดังนั้นการปรับหน่วยงานเพื่อให้เป็นองค์กรที่ให้ทุกๆฝ่ายได้มีส่วนร่วม และทุกๆฝ่ายยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีตัวแทนที่เข้มแข็ง จะทำให้สภาอาจารย์สามารถทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นที่พึงหวังของคณาจารย์ นักศึกษา ข้าราชการและฝ่ายบริหาร ตลอดจนชุมชนให้ได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลงของสภาอาจารย์และของฝ่ายบริหารทุกมหาวิทยาลัย

สภาอาจารย์ในประเทศไทยปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2471 โดยพระดำริของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ผู้ทรงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดรูปแบบแนวคิด และการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้นในประเทศไทย และปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนขึ้นในปี พ.ศ. 2474 โดยสมเด็จพระเจ้าพี่ยาเธอ กรมขุนชัยนาทนเรนทร องค์ประธานคณะกรรมการดำริรูปการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอธิการบดีมหาวิทยาลัยในขณะนั้นได้ทรงดำริให้มี “สภาอาจารย์ (Senate)” ขึ้นนอกเหนือจากการมีสภามหาวิทยาลัย (Board of Council) โดยทรงมีพระประสงค์ให้มีสภาอาจารย์ทำหน้าที่รับทราบเกี่ยวกับการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัยทุกอย่าง ทั้งทางธุรการ และทางวิชาการ

จากการที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยภายหลังจากที่ได้พัฒนาไปอย่างมากตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จนถึงจุดอิมตัวที่สังคมต้องการสิทธิและเสรีภาพ โดยเฉพาะในแวดวงวิชาการนั้น ความต้องการเสรีภาพทางวิชาการได้ทำให้มีการพบปะพูดคุยกันเกี่ยวกับบทบาทของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยระหว่างกลุ่มอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เกิดขึ้นเป็นระยะๆ ดังนั้นนับแต่ปี พ.ศ. 2506 เป็นต้นมา (การประชุมที่ปรากฏเป็นหลักฐานปรากฏชัดเจนครั้งแรกเกิดที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 1-5 มิถุนายน พ.ศ. 2507) จึงทำให้เกิดเป็นแนวคิด

เกี่ยวกับการจัดตั้ง “สภาอาจารย์” ขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้บรรดาคณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย

ผลของการสนทนาพบปะพูดคุยกันของกลุ่มคณาจารย์จึงนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้นในปี พ.ศ. 2508 เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทดลองจัดตั้งสภาศาสตราจารย์เลียนแบบแนวคิด Faculty Senate ขึ้นเป็นครั้งแรกในขณะนั้น โดยกำหนดให้ผู้มีตำแหน่งศาสตราจารย์เป็นสมาชิกของสภานี้ แต่ปรากฏว่าสภาดังกล่าวต้องสลายตัวไปในระยะเวลาต่อมา ทั้งนี้เพราะลำพังศาสตราจารย์ที่เป็นคณะกรรมการ ไม่น่าจะถือเป็นตัวแทนของบรรดาอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยได้ (การกำหนดให้มีเฉพาะผู้มีตำแหน่งทางวิชาการสูง ๆ ในสภาอาจารย์นั้นเป็นการกล่าวอ้างว่าทำตามอย่างสากล และมักใช้เป็นเหตุในการพยายามยุบสภาอาจารย์ลงให้เหลือเพียงแค่สภาวิชาการ แต่ก็เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้ที่จะเป็นอาจารย์ในต่างประเทศได้ มักมีตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์อยู่แล้ว ในขณะที่บางมหาวิทยาลัยในประเทศไทยอาจจะไม่มีศาสตราจารย์เลย)

ในอีก 4 ปีต่อมาองค์กรสภาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ปรากฏเป็นรูปเป็นร่างขึ้นอีกครั้ง เมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อมาปรับปรุง พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2512 โดยคณะกรรมการปรับปรุงพระราชบัญญัติชุดดังกล่าวได้มีข้อเสนอให้จัดทำข้อบังคับ “สภาอาจารย์” ขึ้นเป็นกฎหมายลูกประกอบพระราชบัญญัติในระหว่างนี้ โดยที่คณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ร่วมกันจัดตั้งสโมสรอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้น โดยมีศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล เป็นนายกสโมสรฯ และได้มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดสภาอาจารย์ โดยได้เสนอให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งสภาอาจารย์ในคราวการสัมมนาเกี่ยวกับ “ระบบบริหารมหาวิทยาลัย” ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2514

การยกร่างและการเสนอร่างข้อบังคับสภาอาจารย์ เพื่อให้ผ่านเข้าสู่ที่ประชุมคณบดีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ได้มีด้วยกันหลายครั้งกว่าที่จะผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 286 วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2514 จึงนำไปสู่ประกาศรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกสภาอาจารย์ และมีการเลือกตั้งตัวแทนของคณาจารย์มหาวิทยาลัยขึ้นเป็นครั้งแรกในวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2514 โดยมีสมาชิกจากการเลือกตั้งครั้งนั้นทั้งหมด 38 คน แยกเป็นประเภทเลือกตั้งทั่วไป 7 คน ประเภทตัวแทนจากคณะ 31 คน และมีการประชุมเป็นครั้งแรก ในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2514 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะอ้าน ผู้รักษาการตำแหน่งเลขาธิการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในขณะนั้นเป็นผู้กล่าวรายงานในการเปิดประชุม

บทบาทของสภาอาจารย์ : อดีต ปัจจุบัน อนาคต

นับตั้งแต่จากการที่ได้มีการจัดตั้งให้มีสภาอาจารย์เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 21 แห่งเป็นระยะเวลายาวนานนับสิบปี จึงเป็นที่ต่างต้องยอมรับกัน และพบว่าหน่วยงานสภาอาจารย์ของเกือบทุกๆ มหาวิทยาลัย ยังขาดความเข้มแข็ง ทั้งในด้านโครงสร้าง บทบาทและกิจกรรม อีกทั้งขาดการยอมรับจากฝ่ายบริหาร และจากกลุ่มคณาจารย์ จนมีผลให้สภาอาจารย์ในบางมหาวิทยาลัยถูกยุบ

ปัญหาอุปสรรคของสภาอาจารย์

ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์ (2552) ได้แสดงความคิดเห็นว่าจากปัญหาอุปสรรคของสภาอาจารย์ที่มีอยู่ เพื่อที่ใช้เป็นแนวทางแก้ไขปฏิรูปองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย จึงได้ประมวลปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญๆ ไว้ ดังนี้

1. แนวคิดของสภาอาจารย์ในการแยกตัวออกจากฝ่ายบริหาร

เพื่อต้องการให้สภาอาจารย์แยกจากฝ่ายบริหารโดยเด็ดขาด โดยการห้ามผู้ดำรงตำแหน่งบริหารมาเป็นสมาชิกสภาอาจารย์ ประกอบกับมีผู้สนใจสมัครเป็นสมาชิกสภาอาจารย์ค่อนข้างน้อย จึงเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมหรือไม่ชอบฝ่ายบริหารเข้ามาเป็นสมาชิกสภาอาจารย์จำนวนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความหวาดระแวง ขาดความเชื่อถือองค์กรสภาอาจารย์ เกิดปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ กล่าวคือ

ประการแรก การขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสถานที่บุคลากรและงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมประจำ รวมทั้งกิจกรรมพิเศษส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ อยู่ในขอบเขตที่จำกัดมาก อาจกล่าวได้ว่าต้องทำกิจกรรมตามแนวทางที่ฝ่ายบริหารกำหนด

ประการที่สอง ฝ่ายบริหารแทรกแซงการทำงานของสภาอาจารย์ โครงสร้างของสภาอาจารย์บางแห่งถูกฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยเข้ามาแทรกแซงในการทำงาน เช่น การขอตรวจข่าวสารที่จะพิมพ์ เผยแพร่ การสั่งห้ามทำกิจกรรมบางอย่าง การส่งคนของฝ่ายบริหารเข้ามาเป็นสมาชิกสภาอาจารย์ การมอบหมายงานที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์ให้ทำ ฯลฯ

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารไม่ค่อยยอมรับข้อเสนอแนะหรือมติใดๆ ของสภาอาจารย์ โดยเกรงว่าจะเสียศักดิ์ศรีภาพพจน์ หรือเป็นการพ่ายแพ้ ซึ่งแนวคิดนี้หากยังไม่มีการแก้ไขปัญหา สภาอาจารย์และฝ่ายบริหารก็จะมี ความขัดแย้งกันมากขึ้นเรื่อยๆ กลายเป็นเรื่องประเด็นฝ่ายค่านและฝ่ายรัฐบาล ซึ่งไม่ได้ก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยและบริบทสังคม ในยุคที่มหาวิทยาลัยต่างๆต้องปรับตัว สภาอาจารย์เป็นองค์กรที่เข้มแข็งมีศักยภาพในการให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ประเมิน และรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เหตุนี้การเปิดโอกาสให้โอกาสทุกฝ่ายทำหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถบนหลัก

ของธรรมาภิบาลหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยและส่วนรวมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจไม่ชัดเจน

การที่สภาอาจารย์มีบทบาทและภารกิจไม่ชัดเจน จึงมักจะถูกกลุ่มผลประโยชน์อื่นใช้หน่วยงานสภาอาจารย์เป็นเครื่องมือในการต่อรอง หรือขัดขวางการทำงานของฝ่ายบริหาร หรือแสวงหาผลประโยชน์ให้กลุ่มตน การดำเนินการนี้จึงควรมีแนวทางกำหนดที่ชัดเจน ควรให้สภาอาจารย์ได้เป็นองค์กรอิสระ (ทางความคิด) มีความเป็นกลางโดยใช้สันติวิธี และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้นเรื่องใด/กิจกรรมใดที่ไม่เข้ากับจุดยืนของสภาอาจารย์ฯ ก็ไม่ควรจะไม่ดำเนินการ หรือใช้หลักการดำเนินการบนฐานแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยเคร่งครัด

3. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็ง และขาดความร่วมมือ

ในความจริงแล้วผู้ที่อาสาเข้ามาเป็นสมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ควรเป็นผู้ที่ก่อปรด้วยความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูง แต่ส่วนใหญ่คณาจารย์ไม่ค่อยให้ความสำคัญ ไม่ร่วมมือเข้ามาทำงานให้กับสภาอาจารย์ ถ้ายังได้สมาชิกที่มีประวัติต่างพร้อยก็จะยิ่งทำให้สภาอาจารย์ขาดความน่าเชื่อถือ หรือเป็นอุปสรรค ขัดขวางการทำงานของสภาอาจารย์ ไม่ร่วมมือในกิจกรรมของสภาอาจารย์ ขาดการยอมรับจากฝ่ายต่างๆ บิดเบือนข้อมูลเพื่อสร้างความแตกแยก ใช้ตำแหน่งในสภาอาจารย์แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ฯลฯ เหล่านี้จึงอาจจะแก้ไขโดยการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ให้สูงขึ้น เช่น กำหนดอายุ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน กำหนดให้มีจรรยาบรรณของสมาชิกสภาอาจารย์ ข้อตกลงเบื้องต้นต่างๆ รวมทั้งการกำหนดแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น การคิดภาระงาน เบี้ยประชุมของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนเงินประจำตำแหน่ง ฯลฯ

4. ขาดความร่วมมือจากอาจารย์ นักศึกษาและข้าราชการอื่น ๆ

เพราะลำพังจำนวนสมาชิกสภาอาจารย์ในแต่ละคณะ และภาพรวมของแต่ละมหาวิทยาลัยนั้นมีอยู่ 10- 50 คน จึงไม่สามารถทำอะไรได้มาก ไม่สามารถสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมได้มากเช่นกัน ประกอบกับงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับนักศึกษาและข้าราชการอื่นๆ การที่สภาอาจารย์มีการดำเนินการที่เป็นอิสระ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ในการสร้างความร่วมมือจึงอาจทำได้โดยกำหนดให้อาจารย์ทุกคนเป็นสมาชิกหรือสมาชิกวิสามัญของสภาอาจารย์ หรือยุบรวมองค์กรให้เป็นสภามหาวิทยาลัย โดยให้มีผู้แทนทั้งฝ่ายอาจารย์ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการ ฝ่ายนักศึกษาในสัดส่วนที่เหมาะสม (ตัวอย่างเช่น Vanderbilt University, Auburn University, Arizona University, Illinois University) หรือแต่งตั้งอาจารย์ (ที่ไม่ได้เป็นกรรมการหรือสมาชิกสภาอาจารย์) นักศึกษาและข้าราชการเข้ามาเป็น

คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น หรืออาจจะกำหนดให้มีการประชุมร่วมระหว่างองค์กรตัวแทนอย่างสม่ำเสมอ ฯลฯ

5. ขาดการร่วมมือกับที่ประชุมประธานสภาอาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.)

อย่างจริงจัง

เนื่องจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยทั่วประเทศเป็นองค์กรขนาดใหญ่เป็นที่รวมของสภาอาจารย์ทุกมหาวิทยาลัย จึงมีอำนาจในการต่อรองสูง สภาอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยจึงควรใช้จุดแข็งนี้เป็นโอกาสที่จะช่วยในการผลักดันการทำงานในภาพรวม เพราะสภาอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัย มักจะอ่อนแอต่อฝ่ายบริหาร และขาดกำลังต่อรอง จึงย่อมไม่สามารถทำงานที่สำคัญให้สำเร็จโดยลำพัง ดังนั้นการอาศัยมติหรือข้อเสนอแนะจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ย่อมมีโอกาที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้สูงกว่า และยังเป็นการลดความแตกแยกภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนลดการเผชิญหน้าระหว่างสภาอาจารย์กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

เนื่องจากงานวิจัยเกี่ยวกับสภาอาจารย์ไม่ค่อยมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง ในที่นี้จึงค่อนข้างขาดเอกสารและวรรณกรรมที่อ้างอิง ดังเช่น การศึกษาของกองเพชร สุนทรภักดี และคณะ (2553) ที่ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย ด้านการเป็นตัวแทนของบุคลากร ด้านการเป็นองค์กรกลางและกลไกธรรมาภิบาล และด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้และด้านความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มกรรมการสภาคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 6 แห่ง จำนวน 653 คน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้โดยรับรู้ว่สภาคณาจารย์และพนักงานได้มีการปฏิบัติในด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร สร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรมากที่สุด ด้านความคาดหวัง พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ในระดับมากทุกด้าน โดยคาดหวังให้คณาจารย์และพนักงานผู้ปฏิบัติงานในด้านการเป็นตัวแทนของบุคลากรเป็นลำดับแรก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์ และพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้และความคาดหวังน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มกรรมการสภาคณาจารย์ ในขณะที่กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มกรรมการสภาคณาจารย์มีการรับรู้และความคาดหวังต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานไม่แตกต่างกัน

สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในกิจการต่างๆของมหาวิทยาลัยแก่ผู้บริหาร มีสมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในองค์ประชุมต่างๆ เช่น องค์ประชุมสภามหาวิทยาลัย องค์ประชุมคณบดี องค์ประชุมคณะกรรมการบริหารกิจการมหาวิทยาลัย ตลอดจนอนุกรรมการเฉพาะกิจในส่วนงานชุดต่างๆ ตามความจำเป็น เพื่อให้คำปรึกษาและเสนอแนะความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่างๆ ต่อมหาวิทยาลัย สภาอาจารย์จึงควรเป็นที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เสมือนผู้อยู่ระหว่างอาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย สภาอาจารย์จึงมีบทบาทจำเป็นเป็นสื่อกลางหรือผู้สื่อสาร ระหว่างอาจารย์และข้าราชการและเชื่อมโยง เพื่อลดช่องว่างภายในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามสภาอาจารย์ก็ยังคงไว้ซึ่งบทบาทของอาจารย์ในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังคงมีหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่

ด้านการเรียนการสอน

ด้านบริการวิชาการ

ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ด้านการวิจัย

จะเห็นได้ว่างานสภาอาจารย์ไม่ได้เน้นเรื่องในหน้าที่พื้นฐานหลักๆ ดังกล่าวข้างต้นแต่อย่างใด ทั้งนี้จากภารกิจที่ได้ประมวลไว้สะท้อนงานสภาอาจารย์เป็นลักษณะงานอาสา (Voluntary) ที่ต้องอาศัยความรัก ความทุ่มเท การเสียสละ ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของการบริหารกิจการมหาวิทยาลัย สมครใจ และเอาใจใส่ให้ความร่วมมือในการทำงาน และดังที่ได้กล่าวแล้วในตอนต้นว่า **อาจารย์ที่ให้ความสำคัญและความสนใจในการมาร่วมทำงานมีน้อยลงและน้อยลงตามลำดับ** ในบางคราวต้องขยายการรับสมัครตัวแทนสภาอาจารย์ทั้งประเภทเลือกตั้งจากคณะ และประเภทแต่งตั้งทั่วไป

นอกจากนี้แล้วในบางวิทยาเขตไม่ปรากฏมีสำนักงานสภาอาจารย์ เช่น วิทยาเขตภูเก็ต และบางวิทยาเขตไม่มีสมาชิกสภาอาจารย์ เช่น วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต เหล่านี้จึงย่อมมีผลในการกำหนดบทบาทและภารกิจ ทั้งนี้ **“ด้วยองค์กรที่อ่อนแอและขาดศักยภาพในการทำงาน ย่อมเป็นการนำความล้มเหลวมาสู่องค์กร”** ดังนั้นการได้ศึกษา และค้นหาถึงมูลเหตุที่เกี่ยวข้องย่อมสะท้อนให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้มองอย่างวิเคราะห์ ถึงจุดอ่อนขององค์กรของสภาอาจารย์ และช่วยกันแก้ไขบนพื้นฐานของความจริง เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรสภาอาจารย์ จึงเป็นสิ่งที่ควรทำควบคู่ไปกับการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสภาอาจารย์

จากข้อเท็จจริงข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

(พ.ศ. 2556-2558) จึงสนใจที่จะศึกษาเหตุที่(อาจ) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ของคณาจารย์ที่มีต่อกิจการสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อที่จะให้ทราบว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาอาจารย์อย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นในระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ ให้ได้ตระหนักถึงความต้องการและความสำคัญของการมีสภาอาจารย์และใช้ประโยชน์จากการมีสภาอาจารย์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นข้อมูลให้กับที่ประชุมกรรมการสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และที่ประชุมประธานสภาอาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย(ปอมท.) ในฐานะที่ดำรงไว้ซึ่งบทบาทเป็นที่คาดหวังในสังคมมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้สภาอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

11.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความคาดหวังและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

11.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. คณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ในระดับปานกลาง
3. คณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ ตำแหน่งทางวิชาการและสังกัดวิทยาเขตที่แตกต่างกัน

11.4 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เน้นการศึกษาปัจจัยต่างๆ กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และปัจจัยการรับรู้คุณค่าแห่งงาน และการยอมรับต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภากาจารย์

ขอบเขตเวลา

การวิจัยมีระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน กรกฎาคม 2557 ถึง เดือนพฤษภาคม 2558

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดทั้ง 5 วิทยาเขต จำนวน 2192 คน ดังแสดงข้อมูล ดังนี้

วิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	บุคลากร	บุคลากร
วิทยาเขตปัตตานี	509	109
วิทยาเขตหาดใหญ่	1380	67
วิทยาเขตเขตตรัง	86	19
เขตการศึกษาภูเก็ต	87	41
เขตการศึกษาสุราษฎร์ธานี	130	13
รวม	2192	249

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดวิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต และวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ในที่นี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ภายหลังเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลได้รับคืนจำนวนทั้งสิ้น 249 คน คิดเป็นร้อยละ 73.66

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนตัว

ปัจจัยจิตใจ

ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ

ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

ปัจจัยการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.สภากาจารย์ หมายถึง หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วยอาจารย์และพนักงานสายสอนเป็นสมาชิกภาพ ฐานะของสมาชิกได้มาจากการรับรอง และการเลือกตั้ง เป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย มีหน้าที่ตามที่ได้ระบุไว้ในธรรมนูญ (Constitutions) ข้อบังคับ (Bylaws) ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และนโยบายของสภากาจารย์

2. ปัจจัยส่วนตัว หมายถึง คุณสมบัติบางประการของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการและวิทยาเขตที่สังกัด

3. ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ลักษณะหรือเหตุผลที่กระตุ้น โน้มน้าว ดึงดูดความสนใจ ให้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น ลักษณะของงาน การยกย่องและยอมรับ บทบาท ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในงาน ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานสภากาจารย์โดยการเป็นตัวแทน/กรรมการสภาอาจารย์ทั้งในลักษณะที่เป็นตัวแทนจากระดับคณะ และตัวแทนประเภททั่วไป เพื่อทำงานตามพระราชดำริของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก

4. ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อบทบาทและภาระกิจหน้าที่ของสภากาจารย์ ด้วยตระหนักเห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็นและตระหนักรับรู้คุณค่าแห่งงาน และการได้รับการยกย่อง ยอมรับในฐานะที่เป็นตัวแทน หรือสมาชิกสภากาจารย์ เพื่อมีส่วนร่วมในการช่วยให้การดำเนินงานของสภากาจารย์บรรลุตามเจตนารมณ์

5. ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะงานในหน้าที่ที่ต้องกำกับ ดูแลรับผิดชอบในบทบาทตัวแทนสภากาจารย์ที่ต้องอาศัยความเสียสละ มีจิตอาสา มีความรู้ ความเข้าใจ ในกิจการบริหารของมหาวิทยาลัย เน้นการมุ่งใช้กระบวนการในการทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และตามนโยบายให้เป็นไปด้วยดี โดยเป็นที่ปรึกษาและมีส่วนร่วมในกิจการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น การให้

คำปรึกษาและเสนอความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยในเรื่องต่างๆ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยแทนคณาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ

6. ปัจจัยการมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลมีความสนใจ ใส่ใจ เกื้อหนุน ให้ความร่วมมือในงานสภาอาจารย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในแนวคิดและอุดมการณ์ เห็นคุณค่าของสภาอาจารย์ ต่อกิจการบริหารงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง เป็นปึกแผ่น เพื่อประสิทธิภาพของงาน อันเป็นความต้องการภายในบุคคลที่มีต่อมุมมองสภาอาจารย์

7. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรมีความสนใจ ใส่ใจ รับรู้ เรียนรู้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมในลักษณะต่างๆของงานสภาอาจารย์ เช่น สนับสนุน แสดงความรับผิดชอบ ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อสภาอาจารย์ เห็นว่าเป็นหน้าที่ที่ควรให้ความร่วมมือในฐานะที่เป็นประชาคมของมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ด้านความรู้

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัดของคณาจารย์ที่มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต และวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ต่อบทบาทสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ทำให้ได้สารสนเทศแก่สภาอาจารย์และผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้ตระหนักถึงความต้องการและความสำคัญของการมีสภาอาจารย์ และใช้ประโยชน์จากการมีสภาอาจารย์ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทให้มีประสิทธิผล

4. ทำให้ได้สารสนเทศแก่สภาอาจารย์ได้ตระหนักถึงความคิดเห็น และการรับรู้ความสำคัญของสภาอาจารย์จากประชาคม เพื่อปรับกระบวนการทำงานของสภาอาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพ

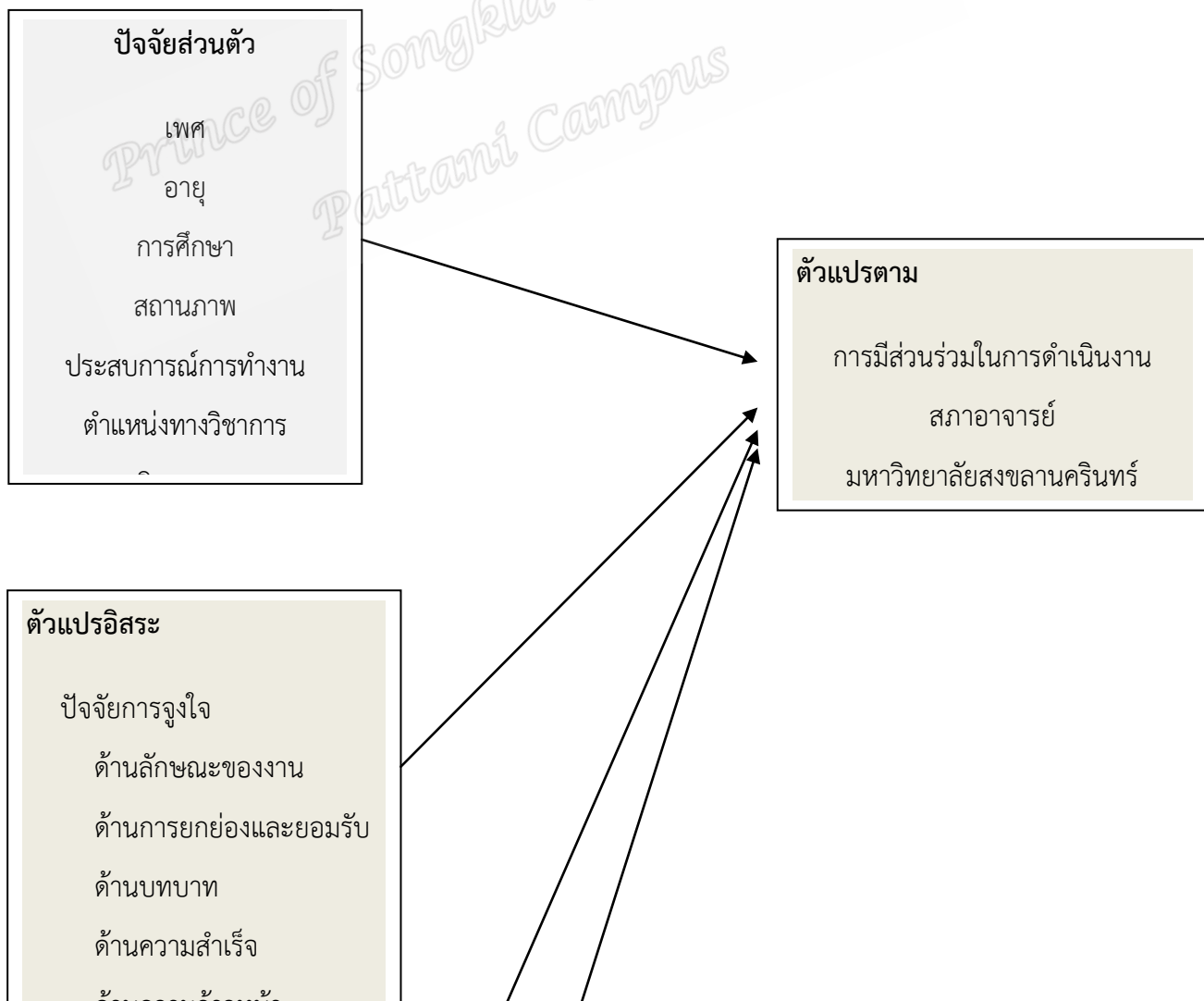
5. ทำให้ทราบถึงมุมมองปัญหา และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อสภาอาจารย์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและปรับปรุง สภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อไป

ด้านการนำไปใช้

1. สภาอาจารย์ได้ใช้ข้อมูลจากการค้นพบเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ มีประสิทธิผลตามข้อมูลที่ปรากฏให้เป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารได้ข้อมูลประจักษ์ชัด ว่าด้วยทิศทาง ตลอดจนผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสภาอาจารย์ และข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ในทุกๆ วิทยาเขตว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. คณาจารย์ และสภาอาจารย์ได้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานที่จะทำให้สภาอาจารย์สามารถทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ
ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน
ด้านการยอมรับ

ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
ด้านภาระหน้าที่
ด้านความรับผิดชอบ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 2

เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

- 1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
- 1.2 วิธีการในการมีส่วนร่วม
- 1.3 ระดับของการมีส่วนร่วม
- 1.4 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม
- 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม
- 1.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาอาจารย์

- 2.1 บทบาทของสภาอาจารย์
- 2.2 บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะตัวแทนอาจารย์
- 2.3 บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์
- 2.4 บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้พิทักษ์ความเป็นธรรม
- 2.5 บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้พัฒนานักศึกษา
- 2.6 บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะองค์กรตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการ
- 2.7 บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้ดูแลรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
- 2.8 บทบาทหน้าที่ของกรรมการบริหารสภาอาจารย์
- 2.9 สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2.10 ระเบียบว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

- 1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation)

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

เฉลียว บุรีภักดีและคณะ (2545) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการพัฒนา การมีส่วนร่วมต้องเป็นไปในรูปที่ผู้รับการพัฒนา เข้ามามีส่วนกระทำให้เกิดการพัฒนา มิใช่เป็นผู้รับการพัฒนาตลอดไป ทั้งนี้เป็นการเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงและถาวร การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่หมายความเพียงการดึงประชาชนเข้ามาทำกิจกรรมตามที่ผู้นำท้องถิ่นคิด หรือจัดทำขึ้น เพราะแท้จริงแล้วในหมู่บ้านหรือชุมชนต่าง ๆ มีกิจกรรม และวิธีดำเนินงานของตนอยู่แล้ว ประชาชนมีศักยภาพที่จะพัฒนาหมู่บ้านของตนได้ แต่ผู้บริหารการพัฒนา มักไม่สนใจสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยพยายามสร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นความคิด หรือโครงการของตน

ยุพาพร รูปงาม (2545) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม คือ ผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของการต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีบุคคลมารวมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้

Erwin (อ้างอิงใน ยุพาพร รูปงาม, 2545) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุน ติดตามการ ปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, 4) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้า ร่วม การตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมี อิสระภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและ การเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และทบวงมหาวิทยาลัย (2546) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนใน การควบคุมประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่น

วันชัย วัฒนศัพท์ (2549) กล่าวว่า การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการ

ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ

Reilly (1979) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่บุคคลกำหนด สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเอง ทั้งนี้บุคคลอาจจะมีอิทธิพลเฉพาะในกระบวนการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือมีโอกาสต่อรองในส่วนที่ตนมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงเกิดขึ้นเมื่อมีการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายในการที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ด้วยความสมัครใจ

Davis & Newstrom (1985) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมอยู่ในสถานการณ์กลุ่มด้วยความเต็มใจในการที่จะสนับสนุนและร่วมกัน รับผิดชอบการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม การมีส่วนร่วมตามความหมายนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมจะคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อกลุ่ม และความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่าที่จะคำนึงถึงปริมาณงานที่สมาชิกกลุ่มทำด้วยกัน
2. ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องกระตุ้นบุคคลที่มีส่วนร่วมให้เกิดความสัมพันธ์ ต่อกัน ทางด้านจิตวิทยา และด้านสังคมและทำให้ความคิดสร้างสรรค์ถูกนำมาใช้
3. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่กระตุ้นให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อ กิจกรรมกลุ่มร่วมกัน จึงทำให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความต้องการที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Pearse & Stiefel (cited in Pongquan, 1992) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือการที่องค์กรนำพลังจากกลุ่มมาใช้ในการเพิ่มระดับการควบคุมทรัพยากรและ กำหนดระบบขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์

Cotton (1997) การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการของความร่วมมือ เพื่อที่จะนำความสามารถที่บุคคลมี อยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมอาจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพพร้อมกัน การเป็นตัวแทนในรูปของคณะกรรมการของหน่วยงาน คณะกรรมการบริหาร หรือคณะกรรมการอื่น ๆ

ในการศึกษาครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ความร่วมมือ คือ ความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานเพื่อให้เกิดเอกภาพ ทั้งในลักษณะกระบวนการและผลผลิต

1.2 วิธีการในการมีส่วนร่วม

วิธีการที่บุคคลจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น นโยบายที่กำหนดไว้

งบประมาณที่องค์กรมีอยู่ค่านิยมของผู้นำในองค์กร รวมทั้งความรู้ ความสามารถและความสนใจของบุคลากรในองค์กรด้วย การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีหลายระดับ ตั้งแต่การเป็นสมาชิกทั่วไป เป็นสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม เป็นสมาชิกที่ช่วยบริจาคเงิน เป็นกรรมการหรือเป็นประธานกรรมการ

ดังนั้นจึงอาจแบ่งวิธีการที่บุคคลจะมีส่วนร่วมจึงทำได้ 3 แบบ คือ (อคิน รพีพัฒน์, 2527)

1. เป็นผู้กระทำ (The actor) หมายถึง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรม
2. เป็นผู้รับผลการกระทำ (The recipient) หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลจาก กิจกรรมโดยตรง
3. เป็นบุคคลทั่วไป (The Public) หมายถึง บุคคลที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง แต่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

1.3 ระดับของการมีส่วนร่วม

เครื่องมือชี้วัดระดับการมีส่วนร่วม ได้กำหนดระดับ และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรไว้ ดังนี้ (ปกรณ ปรียากร, 2530)

- การมีความสนใจและเข้าร่วมประชุม
- การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ
- การเป็นสมาชิกและกรรมการ เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทั้งนี้จะดูจากลักษณะต่าง ๆ ที่การ

แสดงออก กล่าวคือ การเป็นสมาชิกกลุ่มการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การบริจาคเงินทอง วัสดุสิ่งของ และการเสียสละเวลาแรงงาน เป็นสมาชิกของคณะกรรมการ และเป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมนั้นโดยตรง พร้อมทั้งการพิจารณา ความถี่ของการกระทำซึ่งแสดงออกโดยการร่วมกระทำที่บ่อยครั้ง และมีระยะเวลาของการกระทำกิจกรรมที่ยาวนาน รวมถึงคุณภาพของการเข้าร่วม ซึ่งพิจารณาได้จากผลกระทบของการกระทำ เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การเปิดกว้างยอมรับความสามารถและความ คิดเห็นของคนอื่น จึงอาจสรุปได้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับผลกระทบที่เกิดขึ้นมีความสำคัญหรือไม่ความซับซ้อนของประเด็นปัญหา หรือข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร ระดับความ ชัดแย้งและผลประโยชน์มากย่อมต้องการมีส่วนร่วมในระดับของการเจรจาและการตัดสินใจ ร่วมกันมากขึ้น ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง คือ การมีอำนาจและเสรีภาพในการตัดสินใจ ของผู้เข้าร่วมนั่นเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ได้กล่าวถึง ระดับของการมีส่วนร่วมตามหลักการทั่วไป สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน/ครอบครัว/ชุมชนของตน
2. การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนเองมีส่วนได้เสีย โดย แบ่งเป็น 3 กรณี

แล้วแต่กิจกรรมในตนเองอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี

3.1 ตนเองมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ

3.2 ตนเองมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ

3.3 ตนเองมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ

4. การมีส่วนร่วมทำ คือร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด

5. การมีส่วนร่วมสนับสนุน คืออาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือ ในด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็นระดับของการมีส่วนร่วม ตามแนวทางพัฒนาชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยได้ แบ่งไว้ดังนี้

1. ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหารากเหง้าของปัญหา

2. ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร

2.1 ร่วมคิดช่วยตนเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อนหลัง

2.2 วางแผนแก้ไขปัญหาเป็นเรื่อง ๆ

2.3 ร่วมระดมความคิด ถึงทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อ แก้ไขปัญหาที่

วางแผนนั้น

2.4 ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

2.5 ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ

2.6 ร่วมติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน

2.7 ร่วมรับผลประโยชน์/หรือร่วมเสียผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ความสำคัญระดับของการมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ เช่น ระดับส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นอาจารย์ ตัวแทนสภาอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงานที่เป็นกลุ่มองค์กร เช่น สภาอาจารย์ ภาควิชา ศูนย์ และคณะ

1.4 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

โกวิทย์ พวงงาม (2545) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ในการพัฒนาควรจะมี 4 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา กล่าวคือ ถ้าหากยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาย่อม ไร้ประโยชน์ เพราะชุมชนในองค์กรหรือสังคมจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น

2.การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอน

ที่จะช่วยให้ชุมชนในองค์กรหรือสังคมรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัย ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน

3.การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชุมชนในองค์กรหรือสังคมส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนเองที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชุมชนในองค์กรหรือสังคมสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4.การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและ ประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้ว ชุมชนในองค์กรหรือสังคมย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดีหรือได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความยากลำบาก

นอกจากนี้สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และทบวงมหาวิทยาลัย (2545) ยังได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้น ดังนี้

1.ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจน กำหนดความต้องการของชุมชนหรือองค์กร และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

2.ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยให้ชุมชนหรือองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

3.ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ชุมชนหรือองค์กรมีส่วนร่วม ในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงานและ ดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ชุมชนหรือ องค์กร มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับการพัฒนาหรือยอมรับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

5. ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ชุมชนหรือองค์กรเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม

การเข้ามีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร อาจเข้าร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้ทั้งการมีส่วนร่วมโดยตรงมีการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรือการมีส่วนร่วมทางอ้อมโดย ผ่านตัว

แทนที่เข้าไปทำงานแทนตน การมีส่วนร่วมของสมาชิกนับว่ามีประสิทธิภาพต่อการทำงานเป็นทีม แต่ก็มีข้อจำกัดในตัวเอง คือ ในทางปฏิบัติทำได้ยากและอาจล้มเหลวได้ง่ายหากนำมาใช้ไม่เหมาะสม ดังนั้นหากต้องการให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับสูงจึงควรคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้ (Reilly, 1979)

1. การสร้างเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
2. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความโปร่งใส เปิดเผย และให้ข้อมูลแก่บุคลากรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ผู้บริหารควรเข้าหาบุคลากรโดยตรง มีความจริงใจต่อกัน
4. ควรยึดเกณฑ์โดยใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมาตัดสินมากกว่า การใช้เกณฑ์ของแต่ละบุคคล
5. บุคลากรจะมีส่วนร่วมเมื่อเขารู้สึกว่าการตัดสินใจนั้นไม่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของตนเอง
6. ผู้บริหารควรช่วยเหลือ เข้าใจ และตระหนักถึงข้อจำกัดของบุคลากรแต่ละคน
7. ควรมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากร
8. ควรมีการฝึกฝนอบรมบุคลากร
9. มีการปรับระบบงานให้เหมาะสมกับบุคลากรมากกว่าที่จะบีบบังคับให้บุคลากรปรับตัวให้เหมาะสมกับงาน
10. ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากร
11. มีการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

นอกจากปัจจัยตามที่ได้กล่าวแล้วในตอนต้น แรงสนับสนุนทางสังคม ก็นับว่าเป็นอีกบริบทหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในการทำกิจกรรมใดๆ ทั้งนี้เพราะแรงสนับสนุนทางสังคม มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่เป็นผลมาจากการศึกษาทางด้านสังคมจิตวิทยา ที่พบว่า “การตัดสินใจส่วนใหญ่ของบุคคลขึ้นอยู่กับอิทธิพลของบุคคลผู้ซึ่งมีความสำคัญ และมีอำนาจเหนือกว่าตัวเราอยู่ตลอดเวลา” ซึ่งแนวคิดแรงสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ได้มีผู้นิยามไว้มากมาย ดังนี้

Caplan (1974) ได้ให้ความหมายว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคล กลุ่มบุคคลอาจเป็นทางด้านข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางด้านอารมณ์ ผู้ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับสู่เป้าหมายที่ผู้รับต้องการ

Cobb (1979) ได้ให้นิยามว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมนั้น เป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่า มีคนรักและสนใจ มีคนยกย่องและมองเห็นคุณค่าและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Kahn (1979) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่ง คือ ความผูกพันในแง่ดีจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง การยืนยัน รับรอง หรือเห็นพ้องกับพฤติกรรมของอีกผู้หนึ่ง การช่วยเหลือกัน และกันทางด้านเงินทอง สิ่งของอื่นๆ

Pilisuk (1982) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนไม่เฉพาะแต่ความช่วยเหลือแต่ด้านวัตถุ และความมั่นคงทางด้านอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย

Berrera (1986) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม คือความใกล้ชิด การช่วยเหลือโดยการให้สิ่งของ แรงงาน คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลป้อนกลับและการมีส่วนร่วมทางสังคม

บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์ (2528) ได้กล่าวไว้ในนัยของสิ่งที่ผู้รับแรงสนับสนุนทางสังคม ได้รับ มักจะเป็นความช่วยเหลือ ดูแลด้านข้อมูล ข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ จากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล แล้วมีผลทำให้ผู้รับต้องการ ในที่นี้หมายถึง การได้รับการยอมรับผู้ให้แรงสนับสนุนทางสังคมอาจเป็นบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามา ภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยที่เป็นนามธรรมและปัจจัยที่เป็นรูปธรรม ในเชิงระบบและนอกระบบ ที่เป็นอนุมานสาเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

หลักการของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม

หลักการที่สำคัญของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย (Pilisuk,1982)

1. ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับแรงสนับสนุน
2. ลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์นั้นจะต้องประกอบด้วย
 - 2.1 ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ “ผู้รับ” เชื่อว่ามีความเอาใจใส่ และมีความรัก ความหวังดีกับตนอย่างจริงใจ
 - 2.2 ข้อมูลข่าวสารนั้น ข่าวที่มีลักษณะทำให้ “ผู้รับ” รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของสังคม
 - 2.3 ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะทำให้ “ผู้รับ” เชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. ปัจจัยนำเข้าการสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข่าวสาร วัตถุประสงค์ของหรือทางด้านจิตใจ

4. จะต้องช่วยให้ “ผู้รับ” บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่เขาต้องการในที่นี้คือ การได้รับการยอมรับ

ประเภทของแรงสนับสนุนทางสังคม

Kahn (1979) ได้แบ่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 ชนิด คือ

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความคิด (Affection) เป็นการแสดงออกถึงอารมณ์ในทางบวกของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งซึ่งจะแสดงออกในลักษณะของความผูกพัน การยอมรับ การเคารพ หรือเห็นด้วยความรัก

2. การยืนยันและรับรองพฤติกรรมของกันและกัน (Affirmation) เป็นการแสดงออกถึงการเห็นด้วย การยอมรับในความถูกต้องเหมาะสม ทั้งในการกระทำและในความคิดของบุคคล

3. การให้ความช่วยเหลือ (Aids) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นโดยการให้สิ่งของหรือช่วยเหลือโดยตรงการช่วยเหลือเหล่านั้น อาจเป็นวัสดุ เงิน ข้อมูลข่าวสารและเวลา

House (อ้างถึงใน Israel, 1985) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมในการให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ ความหวังใจ

2. การสนับสนุนในการประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การเห็นพ้องในการรับรอง (Affirmation) รวมถึงการสนับสนุนอาจเป็นการช่วยเหลือโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

3. การสนับสนุนทางข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้คำแนะนำ (Suggestion) ตักเตือนให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information)

ระดับของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม

Gottlieb (1985) ได้แบ่งระดับของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับมหภาคหรือระดับกว้าง (Macro Level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในสังคม โดยสังเกตจากลักษณะต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์กับสถาบันสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่างๆด้วยความสมัครใจ การดำเนินชีวิตแบบไม่เป็นทางการในชุมชน

2. ระดับกลางหรือระดับกลุ่ม (Mezzo Level) เป็นระดับความสัมพันธ์ในระดับที่เฉพาะเจาะจงลงไปถึงกลุ่มบุคคลที่มีการติดต่อกัน เช่น กลุ่มเพื่อนสนิท

3.ระดับจุลภาคหรือระดับเล็ก (Micro Level) เป็นระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดที่สุด เพราะเชื่อว่าสิ่งสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม มาจากการให้การสนับสนุนทางสังคม

1.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ในที่นี้ขอนำเสนออย่างคร่าวๆ ซึ่ง อคิน รพีพัฒน์ (ยุพาพร รูปงาม, 2545) ได้สรุปไว้ดังนี้

1.6.1 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs)

Abraham Maslow (1954) นักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการนำเสนอทฤษฎี ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี 3 ประการ

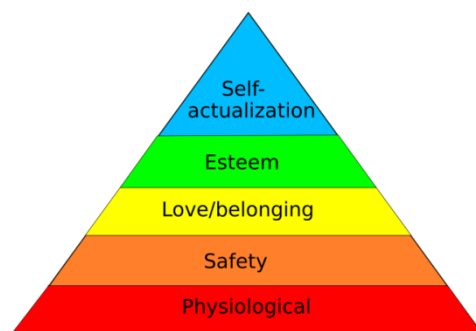
ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) ที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนต้องการจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่นๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ทั้งนี้กระบวนการลักษณะนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยๆ ไป ความต้องการของบุคคลตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่า ความต้องการตามลำดับขั้นตอน (Hierarchy of Needs) กล่าวคือ ความต้องการของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับจาก น้อยไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางสรีระวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือปฐมภูมิของมนุษย์ (Survival Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัย มีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย ไม่หวาดหวั่น หวาดกลัวว่าจะถูกขโมยทรัพย์สิน มีความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม



ภาพที่ 2 ความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ของ Maslow

ที่มา : Maslow, A (1954).

1.3 ความต้องการทางด้านความรัก (Love and Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความใจใส่ อาหาร เห็นใจ

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จความสามารถที่ต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการการยอมรับในความสามารถในทางสังคม คุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความต้องการนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสำเร็จ ความสำเร็จ และความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุด ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

1.6.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factors Theory) ของ Federick Herzberg

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ มีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ ปัจจัยอนามัยในการจูงใจ ทฤษฎีจูงใจ – สุขศาสตร์, ทฤษฎีจูงใจ – ภารรักษาและทฤษฎีจูงใจ – สุขอนามัย หรือ Two-Factors Theory Motivator-Hygiene Theory และ Motivator – Maintenance Theory ซึ่งแนวคิดสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 313 - 315) คือ

1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปสู่ความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปสู่ความไม่มีความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

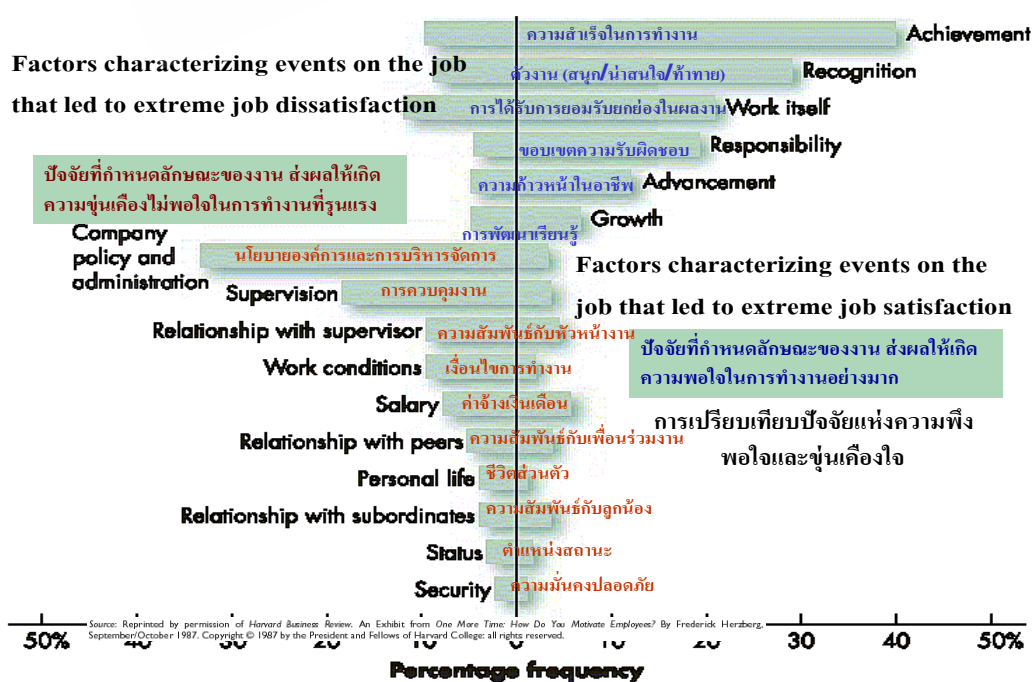
ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดยเฮอริชเบิร์ก ในปี ค.ศ.1950 - 1959 และในปี ค.ศ. 1960 -1969

โดยที่เฮอริชเบิร์กได้ศึกษาโดยสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่าปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน อันประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทาย เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfies) ในที่นี้การเสนอปัจจัยอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นเพียงการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน

ทั้งนี้โดยเชื่อว่าปัจจัยจูงใจมีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัยถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้นักงานไม่พอใจในงานที่ทำ



ภาพที่ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg

ที่มา : Maslow, A (1954)

1.6.3 ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน ให้จูงใจไปยังเป้าหมายโดยทั่วไป ในที่นี้ผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน(Positive Leader) ผู้นำพลวัตคือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (Dynamics Leader) และผู้นำไม่มีกิจ ที่ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative Leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีวิญญูกำลังใจ ส่งผลให้งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้นการสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

1.6.4 ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยายเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบและแบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีในเรื่องการบริหาร เพราะธรรมชาติของคน หากทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจ ไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่หากไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์ (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

จากเอกสารที่ได้ประมวลข้างต้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ที่นับว่าเป็นกระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม และส่วนรับผิดชอบเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โดยนำความสามารถที่บุคคลมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ อันจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรสู่คุณภาพและประสบความสำเร็จ ทฤษฎีต่างๆที่ได้สังเคราะห์จึงในลักษณะผสมผสานอธิบายพฤติกรรมการทำงาน เสียสละ เกี่ยวข้องและอธิบายความรับผิดชอบต่อภาระงานสภาอาจารย์ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นศึกษาการมีส่วนร่วมในบทบาทสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการศึกษา ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาอาจารย์

2.1 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (พ.ศ.2555 – 2558)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคเอเชีย ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ และทำนุบำรุงวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐาน

พันธกิจ

พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมฐานความรู้บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมและหลักเศรษฐกิจพอเพียงโดยให้ผู้ใฝ่รู้ได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ในหลากหลายรูปแบบ สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้ และเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล ผสมผสานและประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานประสบการณ์การปฏิบัติสู่การสอนเพื่อสร้าง ปัญญา คุณธรรม สมรรถนะและโลกทัศน์สากลให้แก่บัณฑิต

2.2 บทบาทของสภาอาจารย์

สภาอาจารย์โดยทั่วไปมีบทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายผู้บริหาร

ในอดีตสภาอาจารย์พยายามเรียกร้องให้ประธานสภาอาจารย์หรือผู้แทนเข้าไปร่วมในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ของฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย แต่การทำงานมักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่สภาอาจารย์ต้องการ เพราะประธานสภาอาจารย์หรือผู้แทนจะเป็นเพียง 1 เสียง ในจำนวนกรรมการหลายสิบคน การตัดสินใจจึงเป็นไปตามเสียงข้างมากของที่ประชุมและอาจถูกแอบอ้างว่าสภาอาจารย์เห็นชอบด้วย ดังนั้น การทำหน้าที่ในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้ให้คำแนะนำ จึงน่าจะมีอิสระและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าโดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1.1 ให้สภาอาจารย์มีอำนาจในการขอข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลจากมหาวิทยาลัยโดยฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยต้องยินดีให้ความร่วมมือ

1.2 จัดให้มีกรรมาธิการที่ปรึกษา (Consultation Committee) ซึ่งควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถจริง ๆ ในการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลโดยตรงต่ออธิการบดี

1.3 จัดตั้งกรรมาธิการในเรื่องที่สำคัญ ๆ เช่น University Governance Committee, Academic Freedom and Responsibility Committee, Budgeting and Planning Committee, Ethic and Commitment Committee, Committee on Conduct, Economic Status Committee ฯลฯ โดยให้กรรมาธิการชุดต่างๆ ทำหน้าที่ศึกษา หาข้อมูลเพื่อสรุปประเด็นนำเสนอต่อที่ประชุมสภาอาจารย์ และมอบหมายให้กรรมาธิการบริหารและกรรมาธิการที่ปรึกษานำเสนอข้อมูลต่ออธิการบดีโดยตรง

1.4 ให้อำนาจในการจัดประชุมระดมความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญ ๆ เช่น นโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย นโยบายด้านอินเทอร์เน็ต นโยบายด้านการวิจัย การเรียนการสอนภาคพิเศษ เงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร การออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยการใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย ฯลฯ

1.5 ให้อำนาจในการจัดให้มีการลงประชามติในเรื่องที่สำคัญโดยการหย่อนบัตร แบบสอบถามหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านอินเทอร์เน็ตในปัจจุบันถึงแม้ว่ามีพระราชบัญญัติในหลายๆ มหาวิทยาลัยจะกำหนดให้สภาอาจารย์มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย แต่การทำหน้าที่นี้ยังมีขีดจำกัดค่อนข้างมาก จำเป็นต้องแก้กฎหมาย ปรับโครงสร้างและวิธีการทำงานของสภาอาจารย์ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะตัวแทนอาจารย์

เนื่องจากการได้มาซึ่งสมาชิกหรือกรรมการสภาอาจารย์ได้มาจากการเลือกตั้ง จึงถือว่าสมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงแล้วประธานสภาอาจารย์หรือผู้แทนของสภาอาจารย์มักไม่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย ในการให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย หรือยอมรับข้อเสนอของสภาอาจารย์ ดังนั้นเพื่อให้เป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนจริง ๆ และได้รับการยอมรับ หรือได้รับการสนับสนุนจึงควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดโทษ หรือตัดสวัสดิการแก่อาจารย์ที่ไม่ใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาอาจารย์ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งมาตรการนี้ควรทำในระยะแรก ๆ ในช่วงที่อาจารย์ไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาอาจารย์

2.2 กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เช่น กรรมการสภามหาวิทยาลัย อนุกรรมการมหาวิทยาลัย (อกม.) กรรมการสรรหาฝ่ายบริหาร กรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ กรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กรรมการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ กรรมการประเมินมหาวิทยาลัย ฯลฯ

2.3 กำหนดให้สภาอาจารย์มีอำนาจอิสระที่สำคัญ ๆ เช่น การประเมินฝ่ายบริหาร การประเมินความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ การประเมินคุณภาพของบัณฑิตต่อการควบคุมดูแลรรยาบรรณของอาจารย์ ฯลฯ

2.4 กำหนดให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนอาจารย์ต้องจาก สภาอาจารย์ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในฐานะผู้แทนอาจารย์ เพื่อควบคุมการทำงานของกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนอาจารย์ เพื่อป้องกันไม่ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนอาจารย์ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหาร

2.5 กำหนดให้อาจารย์สามารถลงมติถอดถอนสมาชิกสภาอาจารย์ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมได้

3. บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์

ยุคที่มีการปฏิรูปการเรียนการสอนมีความเสื่อมทางสังคม และมีความก้าวหน้าทางวิชาการที่รวดเร็ว สภาอาจารย์ควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาเพื่อศักยภาพในด้านการสอน การวิจัยการบริหารทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น

- 3.1 การเสนอบำรุงหลักเกณฑ์การไปศึกษาและการฝึกอบรม
- 3.2 การเสนอบำรุงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 3.3 การเสนอบำรุงหลักเกณฑ์การให้ทุนวิจัย
- 3.4 เสนอแนวทางการให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่อาจารย์
- 3.5 กำหนดข้อปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของอาจารย์
- 3.6 การเสนอปรับปรุงภาระงานของอาจารย์ให้เหมาะสม
- 3.7 การสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเรียนการสอน
- 3.8 การเสนอให้มีเงินพัฒนาทางวิชาการประจำปีเป็นรายบุคคลในจำนวนที่เหมาะสม

4. บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้พิทักษ์ความเป็นธรรม

การอยู่ร่วมกันในสังคมมหาวิทยาลัยมักจะมีความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ผลประโยชน์ของตน และมีช่องโหว่ของกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้ง และสร้างความไม่เป็นธรรมให้แก่สังคม ดังนั้นสภาอาจารย์ควรเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย โดยการทำหน้าที่ ดังนี้

- 4.1 รับเรื่องราวร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษา บุคลากร ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม
- 4.2 การพิจารณาข้อพิพาท ร่วมแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือส่งข้อพิพาทให้องค์กรภายนอก เช่น ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นผู้ดำเนินการ

5. บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้พัฒนานักศึกษา

ปัจจุบันอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยมักไม่ให้ความสำคัญแก่นักศึกษา ในเรื่องความเป็นอยู่ความประพฤติมากนัก การมุ่งเน้นเฉพาะการถ่ายทอดวิชาการ จึงยอมได้บัณฑิตที่มีความรู้ แต่ขาดทักษะความรับผิดชอบ ขาดจริยธรรม ขาดจรรยาบรรณ ขาดความรักชาติ รักแผ่นดิน และสำนึกสาธารณะ จึงเป็นการสอนที่สังคมไม่ได้ประโยชน์จากบัณฑิตเหล่านี้มากนัก ทั้ง ๆ ที่การกอบกู้ชาติและการพัฒนาเพื่อการแข่งขันในอนาคต จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้และมีความรักชาติเป็นจำนวนมาก ดังนั้นสภาอาจารย์จึงควรมีบทบาทในเรื่องที่สำคัญ ๆ ตัวอย่างเช่น

- 5.1 การดูแลในเรื่องค่านิยมไทย การรักษาประเพณีวัฒนธรรมไทยซึ่งนับวันจะเสื่อมถอยลงเรื่อยๆ
- 5.2 การดูแลในเรื่องความประพฤติที่มีศีลธรรม
- 5.3 การดูแลในเรื่องคุณภาพชีวิต
- 5.4 การดูแลในเรื่องการเรียนการสอนเพื่อให้มีสถานที่ มีสื่อ มีอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วย

ตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

- 5.5 การดูแลในเรื่องมาตรฐานการวัดผล
- 5.6 การประเมินผลการเรียน
- 5.7 การส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำ
- 5.8 การส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อปัญหาทางสังคม และประเทศ

6. บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะองค์กรตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการ

ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้เปิดหลักสูตรที่หลากหลายขึ้นมาแข่งขันกันมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์แอบแฝงในด้านการแสวงหารายได้ ซึ่งส่งผลให้แนวโน้มบัณฑิตในสาขาต่าง ๆ มีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการลดลงเรื่อย ๆ สภาอาจารย์จึงควรเป็นผู้ตรวจสอบมาตรฐานของบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้มีคุณภาพอยู่ในระดับชาติและในระดับสากล โดยอาจจะทำ ดังนี้

- 6.1 ร่วมประเมินคุณภาพบัณฑิตในหลักสูตรต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคพิเศษ
- 6.2 ร่วมประเมินคุณภาพของอาจารย์
- 6.3 ร่วมประเมินมาตรฐานการของตำแหน่งทางวิชาการ
- 6.4 ร่วมตรวจสอบเกณฑ์การวัดผล และการประเมินผล

7. บทบาทสภาอาจารย์ในฐานะผู้ดูแลรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ในอนาคตมหาวิทยาลัยจะมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการ การกำกับตรวจสอบจากกระทรวงศึกษาธิการน้อยลง สภาอาจารย์จึงควรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยแทนอาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ โดยอาจทำหน้าที่ในฐานะผู้ประเมินการบริหารงาน อาทิเช่น

- 7.1 ร่วมประเมินประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ การใช้ห้องเรียน การใช้กำลังคน
- 7.2 ร่วมประเมินระบบบัญชีการเงิน
- 7.3 ประเมินประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารตำแหน่งต่าง ๆ
- 7.4 เสนอมาตรการเพื่อให้การบริหารก้าวสู่ระบบธรรมรัฐ และแนวทางของการปกครองในระบบ

ประชาธิปไตย

จากบทบาทตัวอย่างทั้ง 7 ประการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสภาอาจารย์เป็นทั้งบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา และบทบาทของการเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำควบคู่กันไป

เพราะการจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีนั้นต้องเป็นผู้ที่รู้จักจริงและเข้าถึงข้อมูลด้วย แต่ทั้งนี้และทั้งนั้นการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ กับฝ่ายบริหารควรหลีกเลี่ยงจากการถูกรอบงำด้วยมติเสียงข้างมาก และเมื่อได้ประมวลเอกสารว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมทั้งบทบาทหน้าที่ มีดังนี้

2.9 สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นับเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาคใต้ เริ่มก่อตั้งที่ตำบล รุสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อปี พ.ศ.2509 ในระยะแรกใช้ชื่อว่า "มหาวิทยาลัยภาคใต้ (University Of Southern Thailand) ต่อมาในเดือนกันยายน พ.ศ.2510 ได้รับพระราชทาน ชื่อ มหาวิทยาลัยว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY) ตามพระนาม ฐานันดรศักดิ์สมเด็จพระบรมราชชนกเจ้าฟ้ามหิตล ออกุศลเดชกรมหลวงสงขลานครินทร์ และในวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2511 ได้มีพระบรมราชโองการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เหตุนี้มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดให้วันที่ 13 มีนาคม ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้เป็นวัน สถาปนามหาวิทยาลัย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาภาคใต้ตาม แผนพัฒนาการศึกษาอันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและ เสมอภาคของประชาชนและ เพื่อเป็นแหล่งบริการ วิชาการชุมชนทั้งในชนบทและในเมือง

บทบาทหน้าที่ของกรรมการบริหารสภาอาจารย์

ประธานสภาอาจารย์ (Chair of the Senate)

1. เป็นตัวแทนขององค์กรสภาอาจารย์ในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับไว้ในธรรมนูญ (Constitutions) ข้อบังคับ (Bylaws) ตลอดจนปฏิบัติตามภารกิจ และนโยบายของสภาอาจารย์
2. เป็นประธานคณะกรรมการบริหารของสภาอาจารย์
3. มีหน้าที่เป็นประธานในการประชุมสภาอาจารย์ทุกครั้ง
4. เป็นตัวแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยในการทำหน้าที่กรรมการที่ปรึกษาด้านการบริหาร (Faculty Advisory Council)
5. เป็นตำแหน่งที่มีวาระ 2 ปี ได้มาด้วยการลงคะแนนเสียงข้างมากของบรรดากรรมการสภา อาจารย์
6. โดยธรรมเนียม ประธานสภาอาจารย์จะสงวนสิทธิในการออกเสียงลงมติใดๆ ยกเว้นกรณีที่มี คะแนนเสียงเท่ากัน

รองประธานสภาอาจารย์ (Vice Chair)

1. ได้รับการเลือกตั้งจากบรรดากรรมการสภาอาจารย์ ด้วยวาระการดำรงตำแหน่ง 1 ปี

2. เป็นตำแหน่งบริหารอันดับ 2 รองจากประธานสภาอาจารย์ ทำหน้าที่แทนประธานสภาอาจารย์

ในโอกาสที่ตัวประธานสภาอาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ (Absence of the President)

3. กรณีที่ประธานสภาอาจารย์หมดวาระลงก่อนกำหนดให้รองประธานสภาอาจารย์ปฏิบัติภารกิจ

เฉพาะงวดการประชุมหลังจากตัวประธานสภาอาจารย์หมดวาระลง แต่ต้องดำเนินการเลือกตั้งให้ได้มาซึ่งประธานสภาอาจารย์คนใหม่ในการประชุมครั้งถัดไป หากสามารถกระทำได้

เลขาธิการประธานสภาอาจารย์ (Secretary)

1. ได้รับการเลือกตั้งจากบรรดากรรมการสภาอาจารย์ ด้วยวาระการดำรงตำแหน่ง 1 ปี
2. เป็นตำแหน่งบริหารอันดับ 3 ซึ่งรับผิดชอบในการเป็นประธานการประชุม ในกรณีที่ทั้งตัวประธาน และรองประธานไม่สามารถดำเนินการประชุมได้ (แต่โดยธรรมเนียมแล้ว จะไม่มีการเรียกประชุมหากทั้งประธานและรองประธานไม่สามารถมาร่วมประชุมได้)

3. มีหน้าที่เชิญประชุม เตรียมการประชุม และจัดส่งเอกสารการประชุมไปยังกรรมการสภาอาจารย์ทุกท่าน

4. มีหน้าที่ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาอาจารย์ จัดเตรียมบัตรลงคะแนน บัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายชื่อของผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อ ตลอดจนดำเนินการรับรองผลการลงคะแนนเลือกตั้ง

4. มีหน้าที่จัดเตรียม แจกจ่าย เผยแพร่ และเก็บดูแลรักษา บันทึกรายงานการประชุมของสภาอาจารย์

6. หน้าที่จัดส่งเอกสารมติที่ประชุมในส่วนที่เป็นการให้คำแนะนำไปยังอธิการบดี และผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย

7. มีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายโดยมติที่ประชุมสภาอาจารย์

กรรมการสภาอาจารย์ (Parliamentarian)

1. ได้รับการเลือกตั้งมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ตามสัดส่วนของบุคลากรภายในหน่วยงาน
2. บางแห่งกำหนดให้มีวาระละ 3 ปี ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องได้ 2 วาระ ในระหว่างนั้นอาจถูกเลือกขึ้นไปดำรงตำแหน่งสำคัญ คือ ประธานฯ รองประธานฯ และเลขาธิการ ได้วาระละ 1 ปี ซึ่งนับว่าเป็นแนวคิดที่น่าสนใจมาก เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้ผลัดกันขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่ และทำให้รู้จักปล่อยวาง ไม่ติดยึดกับตำแหน่ง (แต่หากต้องไปดำรงตำแหน่งในงานสภา

อาจารย์ระดับประเทศ ระดับสากล อาจต้องปรับแก้วาระของประธานสภาอาจารย์ให้มีวาระ 2 ปี เพื่อให้มีเวลาพอสำหรับวาระ 1 ปี ของตำแหน่งในระดับชาติ ระดับสากล)

3. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในการระหว่งการเข้าประชุมเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ และลงมติในวาระสำคัญเพื่อผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

2.10 ระเบียบว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522

ด้วยได้พิจารณาเห็นว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีปริมาณงาน ทั้งในด้านบริหารและด้านวิชาการเพิ่มเติมตามลำดับ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2511 และให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อทางราชการ จึงเห็นสมควร ให้มีสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่างๆ ต่อมหาวิทยาลัย โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15(1) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2511 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2517 และโดยมติสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 1/2522 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2522 จึงกำหนดให้วางระเบียบเกี่ยวกับสภาอาจารย์ดังต่อไปนี้

บททั่วไป

1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”
2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป
3. ในระเบียบนี้ความหมายของ
 - “มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 - “สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 - “สภาอาจารย์” หมายความว่า สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ของแต่ละวิทยาเขต
 - “อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 - “รองอธิการบดี” หมายความว่า รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 - “คณบดี” หมายความว่า คณบดีของคณะและบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์หรือตำแหน่งเทียบเท่า
 - “หัวหน้าภาควิชา” หมายความว่า หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“อาจารย์” หมายความว่า อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ
ศาสตราจารย์ ประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หน้าที่ของสภาอาจารย์และสภาอาจารย์วิทยาเขต

1. ให้คำปรึกษาและเสนอความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยในเรื่อง
ต่างๆดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านวิชาการและการบริหาร
- 1.2 หลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางบริหารและวิชาการ
- 1.3 การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์
- 1.4 การเรียน การสอน และการวิจัย
- 1.5 การทะนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- 1.6 การบริการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ
- 1.7 นโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านกิจการนักศึกษา
- 1.8 เรื่องอื่น ๆ ที่สภาอาจารย์หรือสภาอาจารย์วิทยาเขตเห็นว่าจะทำให้กิจการของ

มหาวิทยาลัยเจริญยิ่งขึ้น

- 1.9 เรื่องต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย
- 1.10 รักษาสิทธิผลประโยชน์ในมหาวิทยาลัยของบุคลากรประเภทต่าง ๆ
- 1.11 รักษามาตรฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพของอาจารย์
- 1.12 ออกระเบียบต่าง ๆ ของสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย และ/หรือสภาอาจารย์

วิทยาเขต

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองเพชร สุนทรภักดี(2553) ศึกษาการรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อ
บทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้และ
ความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ คำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
ด้านการเป็นตัวแทนของบุคลากร ด้านการเป็นองค์กรกลางและกลไกธรรมาภิบาล และด้านการส่งเสริม
จรรยาบุคลากร สร้างและส่งเสริม ความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เปรียบเทียบการรับรู้

และความคาดหวังของ บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ 6 แห่ง จำนวน 653 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการรับรู้และความคาดหวังต่อบทบาท สภาคณาจารย์และพนักงาน 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางทุกด้าน โดยรับรู้ ว่า สภาคณาจารย์และพนักงานได้มีการปฏิบัติในด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร สร้างและส่งเสริม ความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรมากที่สุด ด้านความคาดหวังพบว่าในภาพรวม บุคลากร มีความคาดหวังในระดับมากทุกด้าน โดยคาดหวังให้สภาคณาจารย์และพนักงานปฏิบัติใน ด้านของการเป็น ตัวแทนของบุคลากรเป็นลำดับแรก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการรับรู้ และความคาดหวังต่อ บทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานของบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้และมีความคาดหวังน้อยกว่ากลุ่ม ผู้บริหารและกลุ่มกรรมการ ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มกรรมการมีการรับรู้และมีความคาดหวังต่อบทบาทของสภาคณาจารย์และ พนักงานไม่แตกต่างกัน

รุ่งราตรี วันดี(2554) ศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อภาระ หน้าที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 212 คน แบ่งตามสถานภาพการทำงาน 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการ157 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 55 คน โดยวิธีประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ผลด้วยสถิติค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อัตราเงินเดือน आयราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และการใช้สิทธิ์เลือกตั้งแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการไม่ แตกต่างกัน พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผ่านสื่อต่าง ๆ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการเปิดรับข่าวสารด้านบันทึกข้อความคำสั่งหนังสือเวียนมากที่สุด รองลงมาคือ เว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัยฯ สื่อโปสเตอร์ ป้ายประกาศ บอร์ด สื่อคำพูดคุยนทนาสอบถามบอกเล่า จดหมายข่าว วารสารแผ่นพับ ป้ายประกาศภายนอกรั้วมหาวิทยาลัยฯ การจัดนิทรรศการสัมมนาอบรมงานแสดง หนังสือพิมพ์โทรทัศน์สถานีวิทยุอื่น สถานีวิทยุของมหาวิทยาลัยฯ และตัวอักษรวิ่งจากบอร์ดอิเล็กทรอนิกส์ ตามลำดับ การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการกับพฤติกรรมการเปิดรับ

ข่าวสารที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ทุกประเภท คือ 1) บันทึกข้อความ คำสั่ง หนังสือเวียน 2) จดหมายข่าว วารสาร แผ่นพับ 3) สื่อโปสเตอร์ ป้ายประกาศ บอร์ด 4) ป้ายประกาศภายนอกรั้วมหาวิทยาลัยฯ 5) เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยฯ 6) ตัวอักษรวิ่งจากบอร์ดอิเล็กทรอนิกส์ในมหาวิทยาลัยฯ 7) สถานีวิทยุของมหาวิทยาลัยฯ 8) หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ สถานีวิทยุอื่น 9) การจัดนิทรรศการ สัมมนา อบรม งานแสดง 10) เสียงตามสายภายในมหาวิทยาลัย และ 11) สื่อคำพูดคุย สนทนา สอบถาม บอกเล่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสิทธิ์ ไชยศรี (2558) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) สร้างและพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 39 คน และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 224 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ และ 5) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง นำไปแยกองค์ประกอบด้วยวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยงบประมาณ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยนโยบาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือองค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยมาตรการ มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยทรัพย์สินมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ 3. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนอื่นๆ ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่า 1.33 มีค่าน้อยกว่า 5.0 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ ระดับ 0.05 $p = 0.09$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index) มีค่า 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR มีค่า 0.04 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA มีค่า 0.03 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.08 ค่า TLI (Tucker-Lewis Index) หรือ NNFI (Non-Norm Fit Index) มีค่า 0.99 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืน ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการประมวลงานวิจัยข้างต้นเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าบริบทงานวิจัยสภาอาจารย์ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางภายในมหาวิทยาลัย และแม้ว่าเป็นองค์กรที่มีอยู่ในเกือบทุกๆ มหาวิทยาลัย แต่ก็ยังได้รับความสนใจ ให้ความสำคัญและการรับรู้ที่น้อย เหตุนี้จึงมีสารสนเทศค่อนข้างจำกัด เพราะไม่ค่อยได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางในการที่จะได้ข้อมูลมาสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้ เพราะการได้ศึกษา และค้นหาถึงมูลเหตุที่เกี่ยวข้องย่อมสะท้อนให้ผู้เกี่ยวข้องสภาอาจารย์ และทุกๆฝ่ายได้มีส่วนร่วม และทุกๆฝ่าย และตลอดจนเปิดโอกาสให้บรรดาคณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย ให้ได้พิจารณาอย่างวิเคราะห์ ถึงจุดอ่อนขององค์กรสภาอาจารย์ ให้สามารถนำมาช่วยกันแก้ไขบนพื้นฐานของความจริง เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสภา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากทั้ง 5 วิทยาเขต กล่าวคือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตภูเก็ต จำนวน 2192 คน ดังแสดงข้อมูล ดังนี้

วิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	บุคลากร	บุคลากร
วิทยาเขตปัตตานี	509	109
วิทยาเขตหาดใหญ่	1380	67
วิทยาเขตเขตตรัง	86	19
เขตการศึกษาภูเก็ต	87	41
เขตการศึกษาสุราษฎร์ธานี	130	13
รวม	2192	388

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดวิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตภูเก็ต ในที่นี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ภายหลังเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลได้รับคืนจำนวนทั้งสิ้น 249 คน คิดเป็นร้อยละ 73.66

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ จึงประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ใช้มาตราวัด Likert Scale ให้ค่าน้ำหนักโดยพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับมาก	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	3	คะแนน
ระดับน้อย	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์และศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาอาจารย์ บทบาทและหน้าที่ของสภาอาจารย์จากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และประเด็นปัจจัยให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการ
3. สร้างรายการคำถามที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะ ในที่นี้เน้นการศึกษา ปัจจัย

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาและขอคำแนะนำเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ในที่นี้ประกอบด้วย

รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ พุทธิจักร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุใจ ส่วนไพโรจน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑา ธรรมชาติ

5. นำผลการพิจารณาและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กล่าวคือ พิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับหัวข้อรวมทั้งเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยคำนวณจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลัก (IC) ตามวิธีการของโรวินेलลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978: 34 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536: 49) โดยกำหนดการให้คะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้

จากนั้นคัดเลือกคำถามที่ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเกณฑ์กล่าวคือ ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป มาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณาจารย์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยในครั้งนี้

7. นำผลการทดลองใช้มาตรวจ และวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยการทดสอบค่าที (t - test) ด้วยการแบ่งกลุ่มที่ได้น้ำหนักคะแนนสูงออกมา 25% เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มที่ได้น้ำหนักคะแนนต่ำออกมา 25% เป็นกลุ่มต่ำเมื่อได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในแต่ละข้อแล้ว จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540: 42) โดยคำนึงถึงความครอบคลุมของเนื้อหาและคุณลักษณะที่ต้องการวัด

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศักดิ์, 2535: 166) ในที่นี้ได้ค่าความเชื่อมั่น จำแนกรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ลักษณะของงาน	.587
การยอมรับ	.725
บทบาท	.666
ความสำเร็จ	.609
ความก้าวหน้า	.656

ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ

การรับรู้คุณค่าแห่งงาน	.897
การยอมรับ	.894

ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

ภาระหน้าที่	.775
ความรับผิดชอบ	.901

ปัจจัยการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.872
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ	.951

9. เมื่อได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพตามที่กำหนดแล้ว จึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดำเนินการวิเคราะห์วิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากทั้ง 5 วิทยาเขต จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เพื่อนำผลการตอบไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม R และโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปอย่างง่าย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) กำหนดค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงมีความหมายดังนี้ (ดัดแปลงจาก สมศักดิ์ แพรงม่วง, 2541: 60)

4.50	ขึ้นไป	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 - 4.50		หมายถึง	มาก
2.51 - 3.50		หมายถึง	ปานกลาง
1.51 - 2.50		หมายถึง	น้อย
ต่ำกว่า 1.50		หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมมีผลในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t - test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการทดสอบค่าเอฟ (F - test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่กรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยใช้วิธีการของ LSD

ตอนที่ 4 ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาคุณภาพของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และค่าความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ต้องการวัดและ
ระบุมิติของแบบวัด

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 2.0 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีอำนาจจำแนกใช้ได้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546: 120)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ \bar{X}_1 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศักดิ์, 2535: 166)

$$a_k = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

a	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_{items}^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
s_{total}^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูล

โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปอย่างง่าย

2.1 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย(Mean) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540: 53)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนข้อมูล

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

2.2 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 43)

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน(t-test independent)

3.1.1 กรณีที่ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540: 84) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	\bar{x}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีที่ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบด้วย t - test (ยูทิส ไกยวรรณ, 2545: 45) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ t
	\bar{x}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F - test) ในการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) (Hinkle, Wiersma and Jurs, 1982: 261) ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F- distribution)

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีการทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้

วิธีการของ LSD (Hinkle, Wiersma and Jurs, 1982: 266) ใช้สูตร

$$F = \frac{(\bar{x}_i - \bar{x}_j)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ F แทน ค่าวิกฤติของ LSD

\bar{x}_i, \bar{x}_j แทน ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ

MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n_i, n_j แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ

3.3 การทดสอบการถดถอยพหุคูณและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในที่นี้ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541: 156) ดังนี้

$$R^2 = \beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \dots + \beta_k r_{yk}$$

เมื่อ R^2 --- แทน กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

β_1 --- แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของ
คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

$r_{y1}, r_{y2}, \dots, r_{yk}$ แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม

k --- แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541:

153 - 154) ดังนี้

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

เมื่อ Y' --- แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม

a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ
$b_1, b_2 \dots b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
$X_1, X_2 \dots X_k$	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ
k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

การหาความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ($S.E._{estX}$) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 169) ดังนี้

$$S.E._{est} = \sqrt{\frac{SS_{res}}{N-k-1}}$$

เมื่อ $S.E._{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
SS_{res}	แทน	ผลรวมของกำลังสอง (Sum of squares) ของส่วนที่เหลือ (Residual) เท่ากับ $\sum d^2$
N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (สัมประสิทธิ์การถดถอย) ทดสอบโดยใช้สถิติ F ใช้สูตร

$$F = \frac{R^2/k}{(R^2)/(N-k-1)}$$

เมื่อ F	แทน	ความมีนัยสำคัญของ R
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
N	แทน	จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
k	แทน	จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F- distribution)
Sig.	แทน	ค่าของระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าอำนาจพยากรณ์
Estimate	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอย
Std. Error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการและวิทยาเขต

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค ความต้องการ และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีต่อสภาอาจารย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	48.9
หญิง	127	51.1
อายุ		
25-29 ปี	17	6.8
30-39 ปี	97	39.0
40-49 ปี	84	33.7
50-59 ปี	51	20.5
การศึกษา		
ปริญญาโท	112	44.9
ปริญญาเอก	137	55.1
สถานภาพ		
ผู้บริหาร	50	20.0
พนักงานราชการ	96	38.6
ข้าราชการ	103	41.4
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	66	26.5
6-10 ปี	42	16.9
11-15 ปี	42	16.9
16-20 ปี	41	16.5
มากกว่า 20 ปี	58	23.2
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	149	59.8
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	77	30.9

รองศาสตราจารย์	23	9.3
วิทยาเขต		
หาดใหญ่	67	26.9
ปัตตานี	109	43.7
ตรัง	19	7.6
สุราษฎร์ธานี	13	5.2
ภูเก็ต	41	16.5
รวม	249	100.0

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 และเป็นอาจารย์หญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ในที่นี้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากที่สุด คือ 149 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ทั้งนี้โดยมากเป็นคณาจารย์สังกัดวิทยาเขตปัตตานี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงฐานปัจจัย

ปัจจัย	\bar{X}	SD	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.60	.464	มาก
ปัจจัยการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	3.39	.680	ปานกลาง
ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.57	.591	มาก
ปัจจัยการมีส่วนร่วม	3.60	.636	มาก
เฉลี่ยรวม	3.66	.476	มาก

ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่คณาจารย์มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยการมีส่วนร่วม(3.60) รองลงมาคือ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.57) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยคุณค่าแห่งงาน (3.39)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
------------------	-----------	----	----------

1. งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.16	.789	มาก
2. งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัดชัดเจนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ	4.16	.689	มาก
3. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน	3.23	1.001	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลงเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์	3.45	1.019	ปานกลาง
5. งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	3.37	1.032	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.67	.567	มาก

ผลจากข้อมูลแสดงคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นมากที่สุดในการรายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม” และ “งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัดชัดเจนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ” และน้อยที่สุด คือ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน”

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
อิงปัจจัยจูงใจ ด้านการยกย่องยอมรับ

ด้านการยกย่องยอมรับ	\bar{X}	SD	การแปลผล
6.ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทิวและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	4.08	.887	มาก
7.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	3.58	.939	มาก
8.การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	3.65	.964	มาก
9.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.43	.948	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.68	.689	มาก

ผลจากข้อมูลดังแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือรายการ “ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทิวและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย” (4.08) และน้อยที่สุด คือ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม”(3.43)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
อิงปัจจัยจิตใจ ด้านบทบาท

ด้านบทบาท	\bar{X}	SD	การแปลผล
10.งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพ และมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.68	.908	มาก
11.งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.47	.976	ปานกลาง
12. การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.45	.870	ปานกลาง
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.61	.892	มาก
14.สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	3.68	.980	มาก
15.สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	3.02	.928	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.48	.562	ปานกลาง

ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความ
รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือรายการ“งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษา
คุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย” และ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความ
ร่วมมือ” (3.68) และน้อยที่สุด คือ“สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”(3.02)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
อิงปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	\bar{X}	SD	การแปลผล
16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ ในการนำเสนอข้อมูล ให้ข้อสังเกตเพื่อให้ดูแลพินิจต่อผู้บริหารของ มหาวิทยาลัย	4.12	.775	มาก
17.ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มี น้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ	3.90	.914	มาก
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะ ผู้แทนสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมักพบอุปสรรค	3.79	.962	มาก

19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	3.60	.928	มาก
เฉลี่ยรวม	3.85	.609	มาก

ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อบทบาทสภาอาจารย์มากที่สุด คือ รายการ“งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ให้ข้อสังเกตเพื่อให้ดูलयพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย” (4.12) และ น้อยที่สุด คือ“ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย” (3.60)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.59	1.020	มาก
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า	2.82	1.121	ปานกลาง
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบสนองและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.35	1.018	ปานกลาง
23. งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพตนเอง.	3.39	1.053	ปานกลาง
24. งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.57	.944	มาก
เฉลี่ยรวม	3.33	.670	ปานกลาง

ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความก้าวหน้าในงานของสภาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายการ“งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” (3.59) และ น้อยที่สุด คือ“งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า” (2.82)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน

ด้านการรับรู้ค่าแห่งงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน	2.88	1.053	ปานกลาง

และวิชาการ	2.73	1.093	ปานกลาง
26.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	2.89	1.051	ปานกลาง
27. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.94	1.095	ปานกลาง
28. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ด้านบริการวิชาการ	3.51	1.008	ปานกลาง
29. งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	3.51	1.036	มาก
30. งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและ ความสัมพันธ์ที่ระหว่าง บุคลากร	3.90	.954	มาก
31. งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.95	.879	มาก
32. งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่			
เฉลี่ยรวม	3.28	.756	ปานกลาง

ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือรายการ“งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่” (3.95) และน้อยที่สุด คือ“งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” (2.73)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ อิงฐานปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน ด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	\bar{X}	SD	การแปลผล
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.42	.990	ปานกลาง
34.สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.37	.976	ปานกลาง
35.สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.97	.937	มาก
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.47	1.008	ปานกลาง
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจการของสภาอาจารย์	3.47	.974	ปานกลาง
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนในทุกๆบริบท	3.37	.984	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.51	.793	มาก

ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือรายการ“สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย” (3.97)

ไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย” (3.97) และ น้อยที่สุด คือ “สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย” และ “สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนในทุกๆบริษัท” (3.37)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
อิงด้านภาระหน้าที่

ด้านภาระหน้าที่	\bar{X}	SD	การแปลผล
39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	4.00	.844	มาก
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	3.92	.888	มาก
41. งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	3.79	.827	มาก
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.40	.865	ปานกลาง
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	3.66	.827	มาก
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญๆของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.54	.809	มาก
เฉลี่ยรวม	3.71	.576	มาก

ผลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ด้านภาระหน้าที่

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือรายการ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง” (4.00) และน้อยที่สุด คือ “งานสภาอาจารย์มี

เป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน”(3.40)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
อิงปัจจัยภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	การแปลผล
45. งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบต่อฐานะที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์	3.68	.773	มาก
46.สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ	3.39	.882	ปานกลาง
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย	3.30	.946	ปานกลาง
48.สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	3.45	.924	ปานกลาง
49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.42	.863	ปานกลาง
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จากคณาจารย์นักศึกษาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.43	.953	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.44	.729	ปานกลาง

ผลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือรายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์” (3.68) และน้อยที่สุด คือ “สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย”(3.30)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์
อิงปัจจัยการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	SD	การแปลผล
51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.55	.777	มาก
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.54	.861	มาก
53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย	3.53	.942	มาก
54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมกับแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	3.61	.807	มาก
55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3.54	.848	มาก
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย	3.59	.813	มาก
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	3.86	.875	มาก
เฉลี่ยรวม	3.60	.636	มาก

ผลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ต่อด้านการมีส่วนร่วมในงานสภาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นมากที่สุด คือรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย” (3.86) และน้อยที่สุด คือ “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย”(3.53)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์
ด้านลักษณะของงาน อิงเพศ

ด้านลักษณะของงาน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.22	.722	4.11	.847	1.115
2.งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัดชัดเจนในหน้าที่และ ภารกิจที่ทำ	4.11	.653	4.21	.720	1.216
3.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวย ต่อความสะดวกในการทำงาน	3.13	.970	3.33	1.024	1.579
4.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่ เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์	3.44	.919	3.45	1.111	.048
5.งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระ งานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	3.44	1.053	3.30	1.010	1.096
เฉลี่ยรวม	3.66	.550	3.68	.585	.159

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านลักษณะของงาน ความคิดเห็นโดยรวมของคณาจารย์ทั้งชายและ
หญิงต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน
อิงอายุ

	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
--	----------	----------	----------	----------

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F
1.งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.29	.686	4.03	.783	4.19	.768	4.33	.841	1.911
2.งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันตติจิตต์เจเนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ	4.24	.664	4.05	.698	4.21	6.78	4.25	.688	1.373
3.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน	2.94	1.197	3.18	1.021	3.24	.965	3.43	.944	1.262
4.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์	3.65	.862	3.35	1.021	3.33	1.022	3.75	1.017	2.349
5.งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	3.12	1.111	3.41	.966	3.39	1.018	3.33	1.160	.426
เฉลี่ยรวม	3.64	.444	3.60	.567	3.67	.560	3.81	.601	1.635

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านลักษณะของงาน คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน อิงการศึกษา

ด้านลักษณะของงาน	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.16	.730	4.17	.836	.071
2.งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันตติจิตต์เจเนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ	4.12	.694	4.20	.684	.922
3.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน	3.04	1.013	3.39	.965	2.837*
4.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์	3.39	.953	3.49	1.072	.749
5.งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	3.27	.949	3.45	1.091	1.428*
เฉลี่ยรวม	3.59	.524	3.74	.594	2.025*

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านลักษณะของงาน โดยรวมคณาจารย์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน” และ “งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง”

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน
อิงสถานภาพ

ด้านลักษณะของงาน	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.20	.782	4.16	.786	4.16	.801	.062
2.งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัดชัดเจนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ	4.20	.700	4.15	.696	4.16	.683	.106
3.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน	3.42	.971	3.07	1.028	3.29	.976	2.298
4.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์	3.34	1.154	3.47	.962	3.48	1.008	.336
5.งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	3.22	1.075	3.54	.928	3.28	1.088	2.258
เฉลี่ยรวม	3.67	.629	3.67	.552	3.67	.555	.998

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านลักษณะของงาน คณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน
อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านลักษณะของงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

1.งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.10	.790	4.13	.718	4.14	.751	4.15	.853	4.15	.823	.283
2.งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันตติจิตใจในหน้าที่และภารกิจที่ทำ	4.15	.705	4.09	.694	4.10	.759	4.27	.593	4.17	.704	.469
3.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน	3.10	1.077	3.24	.947	3.24	.983	3.34	.965	3.38	.988	.747
4.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์	3.69	.929	3.22	1.009	3.21	1.001	3.34	1.063	3.71	1.060	3.261*
5. งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	3.33	1.007	3.63	1.019	3.43	.991	3.44	.976	3.19	1.146	1.255
เฉลี่ยรวม	3.68	.543	3.66	.554	3.62	.552	3.70	.555	3.73	.624	.290

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านลักษณะของงาน คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”

ประสบการณ์การทำงาน	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20ปี
1-5 ปี (3.69)	.52	.42		
6-10 ปี (3.22)				.59
11-15 ปี (3.21)				.49
16-20 ปี (3.34)				
มากกว่า 20 ปี (3.71)	.49	.49		

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปีกับ 6-10 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับ 11-15 ปี ระหว่าง 6-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี ระหว่าง 11-15 ปีกับมากกว่า 20 ปี ระหว่างมากกว่า 20 ปี กับ 6-10 ปี และระหว่างมากกว่า 20 ปี กับ 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน
อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านลักษณะของงาน	อาจารย์		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อ ส่วนรวม	4.13	.774	4.21	.800	4.26	.864	.450
2.งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัด ชัดเจนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ	4.11	.693	4.23	.686	4.22	.671	.852
3.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการ ทำงาน	3.19	1.005	3.29	.930	3.30	1.222	.273
4.สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นของคณาจารย์	3.38	.990	3.60	1.016	3.39	1.196	2.239*
5. งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	3.36	1.000	3.38	1.099	3.48	1.030	.141
เฉลี่ยรวม	3.63	.557	3.73	.565	3.73	.637	.976

* $p < .05$,

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านลักษณะของงาน คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านลักษณะของงาน
อิงวิทยาเขต

ด้านลักษณะของงาน	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.งานสภาอาจารย์เป็นงานที่ เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.27	.863	4.17	.743	3.89	.809	3.92	.760	4.17	.771	1.160
2.งานสภาอาจารย์ต้องอาศัย ความสันทัดชัดเจนในหน้าที่ และภารกิจที่ทำ	4.25	.682	4.17	.674	4.00	.667	4.15	.555	4.07	.781	.728
3.สถานที่ทำงานของสภา อาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่	3.66	.880	3.40	.829	2.68	1.003	3.15	.801	2.37	1.067	16.079*

ด้านลักษณะของงาน	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
	4.สถานที่ทำงานของสภา อาจารย์มีสภาพและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นของคณาจารย์	3.81	1.062	3.44	.957	2.89	.994	3.46	.877	3.12	
5. งานสภาอาจารย์ขาด แรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและ เงินประจำตำแหน่ง	3.36	1.177	3.50	.939	3.21	1.032	3.00	1.000	3.24	1.019	1.091
เฉลี่ยรวม	3.86	.517	3.73	.555	3.33	.452	3.53	.585	3.39	.561	7.307***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านลักษณะของงาน คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน” และ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์” และ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.66)			.97		1.29
ปัตตานี (3.40)			.71		1.03
ตรัง (2.68)					
สุราษฎร์ธานี (3.15)					.78
ภูเก็ต (2.37)					

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับตรัง หาดใหญ่กับภูเก็ต วิทยาเขตปัตตานีกับตรัง วิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีกับภูเก็ตมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.81)		.36	.91		.68
ปัตตานี (3.44)					
ตรัง (2.89)		.54			
สุราษฎร์ธานี (3.46)					
ภูเก็ต (3.12)					

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่กับตรัง วิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต และวิทยาเขตตรังกับปัตตานี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภากาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภากาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ
อิงเพศ

ด้านการยกย่องยอมรับ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6.ภาระงานสภากาจารย์เป็นงานรักษาสีทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	4.07	.844	4.09	.930	.252
7. ตัวแทนสมาชิกสภากาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	3.53	.920	3.62	.959	.750
8 การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภากาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	3.70	.915	3.61	1.009	.808
9. ตัวแทนสมาชิกสภากาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.51	.938	3.35	.956	1.282
เฉลี่ยรวม	3.71	.647	3.66	.728	.474

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยกย่องยอมรับ คณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภากาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภากาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ
อิงอายุ

ด้านการยกย่องยอมรับ	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6.ภาระงานสภากาจารย์เป็นงานรักษาสีทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	3.82	.951	4.13	.824	4.14	.949	3.98	.883	.910
7. ตัวแทนสมาชิกสภากาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	3.35	1.057	3.62	.883	3.52	.938	3.67	1.013	.628
	3.76	.664	3.74	.939	3.57	.896	3.59	1.186	.628

8 การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	3.29	.686	3.41	.955	3.42	.972	3.53	.987	.317
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการ พิจารณาและประเมินผลงานด้วยความ ยุติธรรม									
เฉลี่ยรวม	3.55	.519	3.73	.654	3.66	.679	3.69	.817	.376

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยกย่องยอมรับ คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น
โดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงการศึกษา

ด้านการยกย่องยอมรับ	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6.ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทึ่และผลประโยชน์ของ บุคลากรและของมหาวิทยาลัย	3.98	.870	4.16	.896	1.596
7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีสัดส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	3.53	.930	3.62	.948	.784
8 การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	3.69	.806	3.63	1.078	.500
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงาน ด้วยความยุติธรรม	3.40	.944	3.45	.955	.420
เฉลี่ยรวม	3.64	.651	3.72	.719	.836

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยกย่องยอมรับ คณาจารย์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความ
คิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ อิงสถานภาพ

ด้านการยกย่องยอมรับ	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

6.ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทีและ ผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	4.10	.830	4.08	.883	4.07	.921	.023
7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีสัดส่วนครบถ้วน เหมาะสมในแต่ละคณะ	3.50	.931	3.58	.981	3.61	.910	.239
8 การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่า ภาคภูมิใจ	3.52	.995	3.79	.893	3.59	1.004	1.684
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและ ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.48	.909	3.44	.982	3.40	.943	.130
เฉลี่ยรวม	3.65	.670	3.73	.672	3.66	.717	.333

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยกย่องยอมรับ คณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความ
คิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ
อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านการยกย่องยอมรับ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

6.ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทีและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	4.02	.886	4.26	.734	4.05	.936	4.20	1.030	3.96	.844	.955
7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีสัดส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	3.62	.873	3.69	.780	3.48	.917	3.56	1.119	3.53	1.012	.340
8 การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	3.71	.957	3.86	.814	3.64	.958	3.49	.840	3.57	1.141	.945
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.44	.979	3.38	.764	3.43	1.016	3.46	.925	3.43	1.028	.042
เฉลี่ยรวม	3.69	.670	3.79	.527	3.64	.722	3.67	.712	3.64	.783	.368

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยกย่องยอมรับ คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ
อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านการยกย่องยอมรับ	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6.ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทีและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	4.05	.902	4.12	.843	4.13	.968	.166
7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีสัดส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	3.58	.909	3.58	1.043	3.57	.788	.004
8 การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	3.69	.944	3.58	1.005	3.65	.982	.310
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.41	.923	3.43	1.006	3.57	.945	.267
เฉลี่ยรวม	3.68	.675	3.67	.712	3.72	.726	.046

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยกย่องยอมรับ คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับ
อิงวิทยาเขต

ด้านการยกย่องยอมรับ	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
6.ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสิทธิ์และผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	4.24	.779	4.11	.936	4.05	.705	3.85	.801	3.83	.958	1.642
7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	3.66	.914	3.82	.852	3.11	.809	3.31	.855	3.12	1.053	6.254***
8 การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	3.78	.935	3.87	.883	3.26	.806	2.46	1.127	3.44	.886	8.941***
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.57	.874	3.53	.996	3.21	.918	2.92	1.038	3.20	.843	2.540**
เฉลี่ยรวม	3.80	.699	3.83	.666	3.40	.487	3.13	.536	3.41	.671	6.778***

** p < .01, *** p < .001

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยกย่องยอมรับ คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และในทุกรายการยกเว้น “ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสิทธิ์และผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย” ที่ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.66)			.55		.53
ปัตตานี (3.82)			.71		.69
ตรัง (3.11)					
สุราษฎร์ธานี (3.31)					
ภูเก็ต (3.12)					

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต หาดใหญ่กับตรัง วิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต วิทยาเขตปัตตานีกับตรัง และวิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.78)			.51	1.31	.33
ปัตตานี (3.87)			.60	1.41	.43
ตรัง (3.26)				.80	
สุราษฎร์ธานี (2.46)					.97
ภูเก็ต (3.44)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต หาดใหญ่กับตรัง วิทยาเขตหาดใหญ่กับสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต วิทยาเขตปัตตานีกับตรัง วิทยาเขตปัตตานีกับสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต วิทยาเขตตรังกับสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.57)				.64	.37
ปัตตานี (3.53)				.60	.34
ตรัง (3.21)					
สุราษฎร์ธานี (2.92)					
ภูเก็ต (3.20)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต วิทยาเขตปัตตานีกับสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท อิงเพศ

ด้านบทบาท	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.70	.861	3.66	.953	.307
11.งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.44	.988	3.50	.967	.495
12.การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.56	.824	3.34	.902	2.000
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.66	.849	3.56	.931	.929
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	3.79	.911	3.57	1.035	1.718
15.สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	3.19	.866	2.88	.965	2.642
เฉลี่ยรวม	3.55	.483	3.41	.623	1.930**

** p < .01

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านบทบาท คณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท อิงอายุ

ด้านบทบาท	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.71	.985	3.77	.715	3.67	1.022	3.51	1.007	.947
11.งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.94	1.029	3.52	.805	3.56	.961	3.10	1.171	4.258**
12.การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.47	.943	3.42	.852	3.55	.870	3.31	.883	.802
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.48	1.068	3.51	.879	3.81	.857	3.53	.880	2.157
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	3.47	1.007	3.54	.947	3.89	.919	3.67	1.089	2.315
15.สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	2.82	.809	2.88	.927	3.12	.897	3.25	.977	2.646
เฉลี่ยรวม	3.48	.597	3.43	.485	3.59	.571	3.39	.650	1.830

** p < .01

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านบทบาท คณาจารย์ที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร” และ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”

อายุ	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
25-29 ปี (3.94)				.84
30-39 ปี (3.52)				.42
40-49 ปี (3.56)				.41
50-59 ปี (3.10)				.46

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปีมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับคณาจารย์ทุกๆ กลุ่มอายุ

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท ینگการศึกษา

ด้านบทบาท	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.69	.794	3.67	.993	.019
11. งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.47	.930	3.47	1.015	.000
12. การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.46	.848	3.43	.889	.092
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.50	.890	3.70	.886	3.149
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	3.54	.985	3.79	.966	3.852
15. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	3.02	.920	3.04	.935	.048
เฉลี่ยรวม	3.44	.558	3.51	.565	.965

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านบทบาท คณาจารย์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านความรับผิดชอบ

อิงสถานภาพ

ด้านบทบาท	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.60	.881	3.81	.786	3.59	1.014	1.708
11. งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.04	1.124	3.63	.886	3.54	.926	6.649*
12. การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.32	.957	3.54	.882	3.42	.811	1.163
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.62	.923	3.57	.915	3.64	.862	.146
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็ง	3.80	1.088	3.64	.946	3.64	.862	.493

และความร่วมมือ							
15.สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	3.08	1.027	2.92	.854	3.12	.942	1.237
เฉลี่ยรวม	3.41	.604	3.51	.516	3.49	.583	1.618

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้ว่าในด้านบทบาท คณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (3.04)		.58	.50
พนักงานราชการ (3.63)			
ข้าราชการ (3.54)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพผู้บริหารกับพนักงานราชการ ผู้บริหารกับข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท
 อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านบทบาท	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.83	.815	3.64	.719	3.69	.780	3.54	1.098	3.62	1.023	.805
11.งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.71	.941	3.57	.831	3.36	.932	3.59	.921	3.14	1.099	3.202**
12.การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.48	.949	3.50	.804	3.60	.798	3.22	.852	3.41	.879	1.100
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.47	.932	3.86	.843	3.64	.879	3.54	.869	3.59	.899	1.389
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	3.53	.964	3.86	.952	3.64	.879	3.76	1.090	3.69	1.012	1.524
15.สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	2.85	.916	3.07	.838	2.95	.962	3.17	.771	3.17	1.062	1.268
เฉลี่ยรวม	3.47	.555	3.58	.529	3.48	.445	3.46	.614	3.43	.635	1.783

** $p < .01$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านบทบาท คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1-5 ปี (3.71)					.57
6-10 ปี (3.57)					.43
11-15 ปี (3.36)					
16-20 ปี (3.59)					.44
มากกว่า 20ปี (3.14)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปีกับมากกว่า 20 ปี ระหว่าง 6-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี และระหว่าง 16-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท

อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านบทบาท	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.73	.875	3.65	.929	3.43	1.037	1.124
11. งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.58	.864	3.38	1.089	3.13	1.180	2.678
12. การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.51	.882	3.36	.842	3.30	.876	1.055
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.62	.911	3.57	.880	3.65	.532	.116
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	3.64	.931	3.70	1.052	3.83	1.072	.370
15. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	2.91	.841	3.21	1.030	3.24	1.010	3.521*
เฉลี่ยรวม	3.49	.538	3.47	.604	3.43	.589	.869

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านบทบาท คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน รายการ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”

ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
อาจารย์ (3.50)		.30	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (3.48)			
รองศาสตราจารย์ (3.45)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่ง อาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านบทบาท

อิงวิทยาเขต

ด้านบทบาท	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.76	.955	3.74	.876	3.58	.692	3.38	.961	3.51	.978	1.020
11.งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	3.63	.951	3.40	1.001	3.32	1.157	3.69	.947	3.41	.865	.877
12.การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	3.46	.823	3.59	.772	2.89	.737	3.38	.870	3.32	1.128	2.966**
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	3.75	.910	3.69	.766	3.47	.905	3.46	.776	3.29	1.123	2.137*
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	3.94	.983	3.76	.827	3.42	1.017	3.69	.947	3.15	1.152	5.049***
15.สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	3.24	1.106	3.17	.752	2.79	.631	3.23	.725	2.39	1.093	7.468***
เฉลี่ยรวม	3.62	.580	3.55	.452	3.24	.539	3.47	.683	3.17	.637	5.901***

* $p < .05$, ** $p < 01$, *** $p < 001$

ผลจากการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าในด้านบทบาท คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ในรายการ “การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล” “บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน” “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ” และ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.46)			.56		
ปัตตานี (3.59)			.69		
ตรัง (2.89)					
สุราษฎร์ธานี (3.38)					
ภูเก็ต (3.32)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตตรังกับหาดใหญ่ และ สังกัดวิทยาเขตตรังกับปัตตานี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ . “บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืน บทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.75)					.45
ปัตตานี (3.69)					.39
ตรัง (3.47)					
สุราษฎร์ธานี (3.46)					
ภูเก็ต (3.29)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับหาดใหญ่ และ สังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับปัตตานี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.94)			.51		.79
ปัตตานี (3.76)					.61
ตรัง (3.42)					
สุราษฎร์ธานี (3.69)					
ภูเก็ต (3.15)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับตรัง สังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับหาดใหญ่ และสังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับปัตตานี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันรายการ . “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.24)					.84
ปัตตานี (3.17)					.77
ตรัง (2.79)					
สุราษฎร์ธานี (3.23)					.84
ภูเก็ต (3.17)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับหาดใหญ่ สังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับปัตตานี และสังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับสุราษฎร์ธานีมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงเพศ

ด้านความสำเร็จ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้คณบดีติดต่อผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัย	4.11	.736	4.14	.814	.358
17.ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลต่อความสำเร็จ	3.93	.892	3.87	.937	.518
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะผู้แทนสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมักพบอุปสรรค	3.87	.992	3.71	.927	1.313
19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุม เสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย	3.70	.832	3.51	1.007	1.582
เฉลี่ยรวม	3.55	.483	3.41	.623	1.930*

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความสำเร็จความคิดเห็นโดยรวมของคณาจารย์ทั้งชายและหญิงต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จอิงอายุ

ด้านความสำเร็จ	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ตุลย์พินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	3.29	.686	3.95	.808	4.25	.758	4.20	.722	2.808**
17.ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ	3.82	.951	3.81	.939	3.96	.911	3.96	.871	.532
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะผู้แทนสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมักพบอุปสรรค	3.82	1.015	3.81	.939	3.92	.934	3.51	1.007	1.976
19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	3.53	.717	3.71	.877	3.60	.958	3.43	1.025	1.060
เฉลี่ยรวม	3.86	.493	3.82	.661	3.93	.606	3.77	.543	.831

** $p < .01$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านความสำเร็จ คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ตุลย์พินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย”

อายุ	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
25-29 ปี (3.29)				
30-39 ปี (3.95)			.30	
40-49 ปี (4.25)				
50-59 ปี (4.20)				

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปีกับ 40-49 ปีมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงการศึกษา

ด้านความสำเร็จ	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ ดุลยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	4.03	.864	4.20	.687	1.765
17.ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงาน สภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จ	3.71	.965	4.05	.843	3.017
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ ต้องการ เพราะผู้แทนสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมัก พบอุปสรรค	3.75	1.000	3.82	.933	.550
19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อ ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	3.57	.898	3.63	.955	1.476
เฉลี่ยรวม	3.76	.652	3.92	.564	2.098

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความสำเร็จ คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ อิงสถานภาพ

ด้านความสำเร็จ	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอ ข้อมูล ข้อเสนอเพื่อให้ตุลยพินิจต่อผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัย	4.12	.773	4.10	.814	4.15	.746	.072
17.ความสนใจและความสำคัญในการ ปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลต่อความสำเร็จ	3.98	.958	3.89	.915	3.86	.897	.279
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบ ผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะผู้แทนสภา อาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมักพบอุปสรรค	3.52	1.074	3.92	.925	3.80	.922	2.842
19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็น และลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย	3.68	1.077	3.68	.788	3.50	.969	1.175
เฉลี่ยรวม	3.82	.598	3.89	.627	3.82	.601	.395

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความสำเร็จ คณาจารย์ที่มีสถานภาพ

ต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ

อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านความสำเร็จ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้อง อาศัยความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ในการนำเสนอ ข้อมูล ข้อเสนอเพื่อให้ตุลยพินิจ ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	4.02	.794	4.21	.750	4.05	.882	4.22	.725	4.17	.729	.778
17.ความสนใจและความสำคัญใน การปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของ คณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผล ต่อความสำเร็จ	3.79	.953	3.71	1.111	4.05	.764	4.00	.777	3.97	.898	1.154
18.การทำงานของสภาอาจารย์ มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ ต้องการ เพราะผู้แทนสภา อาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมัก	3.73	1.016	3.95	.882	4.02	.780	3.76	1.019	3.59	1.009	1.669

ด้านความสำเร็จ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
	19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	3.65	.813	3.64	1.032	3.69	.715	3.46	1.142	3.55	
เฉลี่ยรวม	3.79	.636	3.88	.726	3.95	.561	3.83	.583	3.81	.543	.491

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความสำเร็จคณาจารย์ที่มีประสบการณ์

การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ

อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านความสำเร็จ	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูลข้อสังเกตเพื่อให้คณบดีติดต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	4.07	.815	4.12	.732	4.17	.650	.808
17.ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลต่อความสำเร็จ	3.87	.895	3.96	.910	3.83	1.072	.310
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะผู้แทนสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมักพบอุปสรรค	3.87	.910	3.74	.992	3.39	1.118	2.657
19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	3.66	.819	3.55	1.058	3.39	1.118	1.073
เฉลี่ยรวม	3.87	.612	3.86	.630	3.69	.516	.840

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความสำเร็จ คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความสำเร็จ
อิงวิทยาเขต

ด้านความสำเร็จ	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16.งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้คณาจารย์ติดต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	4.30	.652	4.17	.776	3.89	.809	4.00	.577	3.88	.927	2.514*
17.ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ	4.09	.917	3.96	.781	3.42	1.121	4.15	.801	3.54	1.027	4.233**
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะผู้แทนสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมักพบอุปสรรค	3.79	.993	3.87	.904	3.74	.933	3.85	.689	3.56	1.141	.799
19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	3.60	1.016	3.78	.774	3.26	.733	3.69	.751	3.27	1.162	3.090**
เฉลี่ยรวม	3.94	.514	3.94	.580	3.57	.595	3.92	.503	3.56	.747	4.602**

* $p < .05$, ** $p < .01$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความสำเร็จ คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์

ระดับลึก พบความแตกต่างในรายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ดูแลพันธกิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย” “ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01, และ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ดูแลพันธกิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (4.30)			.40		.42
ปัตตานี (4.17)					.28
ตรัง (3.89)					
สุราษฎร์ธานี (4.00)					
ภูเก็ต (3.88)					

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับตรัง วิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต และสังกัดวิทยาเขตภูเก็ตกับปัตตานี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (4.09)			.67		.55
ปัตตานี (3.96)					.42
ตรัง (3.42)		.54			
สุราษฎร์ธานี (4.15)			.73		.61
ภูเก็ต (3.54)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับตรัง วิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต วิทยาเขตภูเก็ตกับปัตตานี วิทยาเขตตรังกับปัตตานี วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีกับตรัง และวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.60)					
ปัตตานี (3.78)			.51		.51
ตรัง (3.26)					
สุราษฎร์ธานี (3.69)					
ภูเก็ต (3.27)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานีกับตรัง วิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านความก้าวหน้า อิงเพศ

ด้านความก้าวหน้า	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.53	1.068	3.51	.991	.087
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า	2.71	.985	2.93	1.043	.849
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.29	.985	3.41	.955	.459
23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.59	1.176	3.41	.987	.582
24.งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					
เฉลี่ยรวม	3.47	.943	3.47	.855	.015

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความก้าวหน้า คณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 62 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงอายุ

ด้านความก้าวหน้า	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.53	1.068	3.51	.991	3.56	.986	3.59	1.134	.085
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า	2.71	.985	2.93	1.043	2.73	1.143	2.78	1.270	.567
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.29	.985	3.41	.955	3.37	1.003	3.24	1.176	.360
23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.59	1.176	3.41	.987	3.33	1.010	3.37	.1216	.298
24.งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.47	.943	3.47	.885	3.62	.917	3.71	1.137	.822
เฉลี่ยรวม	3.31	.768	3.34	.603	3.32	.635	3.33	.818	.024

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านความก้าวหน้า คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านความก้าวหน้า อิงการศึกษา

ด้านความก้าวหน้า	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.51	1.065	3.57	.984	.461
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า	2.88	1.108	2.77	1.133	.762
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.30	.976	3.39	1.053	.703
23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.38	.997	.340	1.101	.199
24.งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.54	.393	.360	.951	.522

เฉลี่ยรวม	3.19	.682	3.54	.662	.307
-----------	------	------	------	------	------

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความก้าวหน้า คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า

อิงสถานภาพ

ด้านความก้าวหน้า	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.52	1.111	3.57	1.003	3.52	.998	.071
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า	2.70	1.074	3.03	1.071	2.67	1.166	2.960*
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.20	1.178	3.35	.940	3.43	1.006	1.837
23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.30	1.165	3.50	.973	3.33	1.070	1.871
24.งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.76	.981	3.50	.795	3.54	1.046	1.320
เฉลี่ยรวม	3.29	.745	3.39	.630	3.29	.670	1.574

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความก้าวหน้า คณาจารย์ของที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”

ตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (3.70)			
พนักงานราชการ (3.03)			.36
ข้าราชการ (2.67)			

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพข้าราชการกับพนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า

อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านความก้าวหน้า	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.26	.966	3.79	.976	3.62	1.011	3.61	1.115	3.59	1.009	2.051
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้า	2.94	1.016	2.90	1.206	2.86	.977	2.66	1.109	2.69	1.287	.663
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.36	.888	3.50	1.088	3.38	.987	3.24	.969	3.29	1.170	.393
23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.44	1.010	3.60	.939	3.33	1.028	3.15	.989	3.40	1.227	1.014
24.งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.45	.863	3.60	.964	3.62	.825	3.46	.977	3.72	1.073	.797
เฉลี่ยรวม	3.29	.607	3.47	.724	3.36	.511	3.22	.672	3.33	.789	.831

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านความก้าวหน้า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 67 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า
อิงตำแหน่งทางวิชาการ

	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	
--	---------	--------------------	----------------	--

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.55	.996	3.58	1.080	3.35	.982	.487
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า	2.97	1.046	2.69	1.195	2.22	1.126	5.433**
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.40	.937	3.35	1.097	3.04	1.224	1.244
23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.46	.976	3.38	1.136	2.96	1.186	2.337*
24.งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.55	.858	3.65	1.109	3.43	.896	1.538
เฉลี่ยรวม	3.38	.623	3.32	.694	3.00	.757	3.404*

* $p < .05$, ** $p < .01$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความก้าวหน้า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า” และ “งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”

ตารางที่ 68 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการรายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”

ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
อาจารย์ (2.97)			.75
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (2.69)			
รองศาสตราจารย์ (2.22)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์กับรองศาสตราจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการรายการ “งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”

ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
อาจารย์ (3.46)			.50
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (3.38)			
รองศาสตราจารย์ (2.96)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์กับ ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 70 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความก้าวหน้า อิงวิทยาเขต

ด้านความก้าวหน้า	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.79	.946	3.59	.964	3.74	.933	3.15	1.068	3.05	1.139	4.351**
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับ ความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า	2.63	1.253	2.96	1.071	3.00	1.155	2.69	1.032	2.68	1.011	1.265
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	3.42	1.143	3.50	.857	3.00	1.000	3.38	1.044	3.00	1.118	2.542*
23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.31	1.221	3.62	.951	3.37	.831	3.31	.751	2.93	1.058	3.577**
24.งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	3.72	1.126	3.59	.895	3.53	.841	3.38	.506	3.37	.888	1.027
เฉลี่ยรวม	3.37	.680	3.45	.624	3.32	.718	3.18	.369	3.00	.731	3.708**

* $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความก้าวหน้าคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ในทุกรายการยกเว้น “งานสภาอาจารย์ตรงกับ ความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”

ตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
----------	---------	---------	------	--------------	--------

หาดใหญ่ (3.79)				.63	.74
ปัตตานี (3.59)					.53
ตรัง (3.74)					.68
สุราษฎร์ธานี (3.15)					
ภูเก็ต (3.05)					

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต หาดใหญ่กับสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต วิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต และวิทยาเขตตรังกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 72 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.42)					.41
ปัตตานี (3.50)			.50		.50
ตรัง (3.00)					
สุราษฎร์ธานี (3.38)					
ภูเก็ต (3.00)					

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต วิทยาเขตปัตตานีกับตรัง และวิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 73 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.31)					
ปัตตานี (3.62)			.50		.69
ตรัง (3.37)					
สุราษฎร์ธานี (3.31)					
ภูเก็ต (2.93)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับภูเก็ต และวิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงเพศ

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน การสอน และวิชาการ	3.03	1.036	2.72	1.052	2.331
26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวิจัย	2.86	1.070	2.61	1.106	1.787
27.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.93	1.034	2.85	1.070	.630
28.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน บริการวิชาการ	3.01	1.008	2.87	1.173	.974
29.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	3.43	.838	3.53	1.007	.792
30.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากร	3.56	1.012	3.46	1.082	.707
ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
31.งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.96	.988	3.85	.952	.898
32.งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ หน้าที่	3.98	.957	3.93	.919	.416
เฉลี่ยรวม	3.34	.737	3.22	.772	.129

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงานคณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความ
คิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 75 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่ง
งาน อิงอายุ

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ	3.12	.993	3.02	1.031	2.83	1.016	2.59	1.134	2.258*
26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.18	.951	2.92	1.017	2.58	1.111	3.49	1.173	3.305*
27.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.24	.970	3.07	.982	3.70	1.015	3.75	1.197	2.286*
28.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ	3.24	1.091	3.21	.968	3.74	1.066	2.66	1.255	4.554**
29.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	3.71	.772	3.43	.967	3.50	.988	3.45	1.189	.377
30.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.71	.849	3.56	1.020	3.44	1.079	3.47	1.067	.416
31.งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	4.12	.857	3.95	.917	3.89	.957	3.76	1.002	1.718
32.งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.24	.752	3.81	.917	3.92	.908	4.18	.740	2.586*
เฉลี่ยรวม	3.56	.581	3.37	.742	3.20	.747	3.14	.820	2.146*

* $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ” และ “งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่”

ตารางที่ 76 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านการสอนและวิชาการ”

อายุ	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
25-29 ปี (3.12)				
30-39 ปี (3.02)				.43
40-49 ปี (2.83)				
50-59 ปี (2.59)				

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปีกับ 30-39 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”

อายุ	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
25-29 ปี (3.18)			.59	.68
30-39 ปี (3.92)			.33	.42
40-49 ปี (3.58)				
50-59 ปี (3.49)				

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปีกับ 40-49 ปี ระหว่าง 25-29 ปีกับ 50-59 ปี ระหว่าง 30-39 ปีกับ 40-49 ปี และระหว่าง 30-39 ปีกับ 50-59 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

อายุ	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
25-29 ปี (3.24)				
30-39 ปี (3.07)			.37	
40-49 ปี (3.70)				
50-59 ปี (3.75)				

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปีกับ 40-49 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 79 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”

อายุ	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
25-29 ปี (3.24)				
30-39 ปี (3.21)			.46	.54
40-49 ปี (3.74)				
50-59 ปี (2.66)				

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปีกับ 40-49 ปีระหว่าง 30-39 ปีกับ 50-59 ปีมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงการศึกษา

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ	3.01	1.035	2.77	1.059	1.820
26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	2.88	1.049	2.62	1.119	1.848
27.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.96	.977	2.83	1.109	1.000
28.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ	3.09	1.058	2.82	1.113	1.971
29.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร					
30.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.50	.949	3.46	1.057	.315
	3.54	.929	3.48	1.119	.485
31.งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.80	.938	3.99	.962	1.504
32.งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.95	.868	3.96	.890	.087
เฉลี่ยรวม	3.33	.701	3.24	.798	.958

ผลจากข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงานคณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 81 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงสถานภาพ

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ	2.78	1.130	3.14	.947	2.68	1.068	5.071**
26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	2.72	1.213	2.98	.951	2.51	1.119	4.623**
27.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.78	1.166	3.15	.929	2.71	1.063	4.789**
28.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ	2.68	1.115	3.28	.948	2.75	1.140	8.133***
29.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	3.44	1.033	3.60	.912	3.38	1.077	1.531
30.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างสามัคคีและ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.40	1.107	3.70	.975	3.39	1.041	2.604
31.งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.86	.880	4.08	.816	3.76	1.080	3.016*
32.งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.98	.937	4.05	.838	3.84	.883	1.422
เฉลี่ยรวม	3.20	.854	3.49	.609	3.11	.787	6.949***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ผลจากการวิเคราะห์ห้ข้อมูล สะท้อนให้เห็นในด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงานคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05, .01 และ .001 ในทุกรายการยกเว้น

“งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร” “งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและ ความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากร” และ “งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่”

ตารางที่ 82 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและวิชาการ”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (2.78)		.42	
พนักงานราชการ (3.14)			.45
ข้าราชการ (2.68)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพระหว่างผู้บริหารกับพนักงานราชการ และพนักงานราชการกับข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 83 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (2.72)			
พนักงานราชการ (2.98)			.46
ข้าราชการ (2.51)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพระหว่างพนักงานราชการกับข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 84 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (2.78)		.36	
พนักงานราชการ (3.15)			.43
ข้าราชการ (2.71)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพระหว่างผู้บริหารกับพนักงานราชการ และพนักงานราชการกับข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 85 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ

ผู้บริหาร (2.68)		.60	
พนักงานราชการ (3.28)			.53
ข้าราชการ (2.75)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพระหว่างผู้บริหารกับพนักงานราชการ พนักงานราชการกับข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (3.86)			
พนักงานราชการ (4.08)			.32
ข้าราชการ (3.76)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพระหว่างพนักงานราชการกับข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 87 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ	3.23	.957	2.98	1.024	2.93	1.113	2.54	.951	2.60	1.091	4.197**
26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.15	.980	2.81	1.042	2.76	1.078	2.41	1.048	2.41	1.155	4.866***
27.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.29	.924	2.95	.936	2.88	1.017	2.54	1.051	2.66	1.163	4.527**
28.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ	3.48	.899	2.95	.936	2.83	1.034	2.50	1.177	2.69	1.173	7.221***

29.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	3.59	.928	3.48	.890	3.45	1.064	3.39	1.046	3.43	1.126	.319
30.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.70	.960	3.50	.804	3.40	1.289	3.37	1.043	3.48	1.064	.853
31.งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	4.11	.862	3.88	.889	3.79	1.071	3.76	.830	3.88	1.077	1.167
32.งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.02	.832	3.74	.939	3.86	1.095	3.93	.818	4.12	.727	1.382
เฉลี่ยรวม	3.57	.617	3.28	.698	3.23	.893	3.02	.709	3.15	.785	4.198**

** p < .01, *** p < .001

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงานคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”

ตารางที่ 88 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ”

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1-5 ปี (3.23)				.69	.62
6-10 ปี (2.98)					
11-15 ปี (2.93)					
16-20 ปี (2.54)					
มากกว่า 20ปี (2.60)					

ข้อมูลแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปีกับ 16-20 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1-5 ปี (3.15)			.44	.73	.73
6-10 ปี (2.81)					
11-15 ปี (2.76)					
16-20 ปี (2.41)					
มากกว่า 20 ปี (2.41)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปีกับ 11-15 ปี ระหว่าง 16-20 ปี 1-5 ปีกับ 16-20 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 90 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1-5 ปี (3.29)			.45	.79	.67
6-10 ปี (2.95)				.46	
11-15 ปี (2.88)					
16-20 ปี (2.54)					
มากกว่า 20 ปี (2.66)					

ข้อมูลจากแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปีกับ11-15 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับ16-20 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับมากกว่า 20 ปีและระหว่าง 6-10 ปีกับ 16-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1-5 ปี (3.48)		.50	.66	1.00	.81
6-10 ปี (2.95)				.50	
11-15 ปี (2.83)					
16-20 ปี (2.50)					
มากกว่า 20 ปี (2.69)					

ข้อมูลจากแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปีกับ 6-10 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับ 11-15 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับ 16-20 ปี ระหว่าง 1-5 ปีกับมากกว่า 20 ปี และระหว่าง 6-10 ปีกับ 16-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 92 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ	3.09	1.009	2.60	1.191	2.39	.814	8.845***
26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	2.99	1.027	2.39	1.126	2.26	.964	10.728***
27.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.09	.986	2.70	1.113	2.26	.915	8.462***
28.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ	3.18	.969	2.65	1.211	2.35	1.027	10.448***
29.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	3.60	.915	3.34	1.131	3.17	1.072	2.878
30.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.62	.962	3.35	1.156	3.30	1.020	2.292
31.งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	4.00	.885	3.74	1.044	3.83	1.029	1.981
32.งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.98	.826	3.83	1.005	4.17	.717	1.544
เฉลี่ยรวม	3.43	.676	3.07	.866	2.96	.597	8.493***

*** $p < .001$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงานคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ในรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”

ตารางที่ 93 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ”

ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
อาจารย์ (3.09)		.49	.70
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (3.60)			
รองศาสตราจารย์ (2.39)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์กับรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 94 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”

ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
อาจารย์ (2.99)		.59	.72
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (2.39)			
รองศาสตราจารย์ (2.26)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์กับรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 95 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
อาจารย์ (3.09)		.40	.78
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (2.70)			
รองศาสตราจารย์ (2.26)			

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์กับรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”

ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์
อาจารย์ (3.18)		.53	.83
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (2.65)			
รองศาสตราจารย์ (2.35)			

ข้อมูลจากตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์กับรองศาสตราจารย์ อาจารย์กับศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 97 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการรับรู้คุณค่า
 หน่วยงาน อิงวิทยาเขต

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ	2.54	1.105	3.04	1.053	3.00	1.054	3.00	.816	2.90	.944	2.545
26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	2.33	1.133	2.86	1.126	2.89	.937	3.00	.816	2.90	.944	3.341**
27.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.60	1.181	2.97	1.013	2.95	.848	3.31	.855	3.00	1.000	2.147
28.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ	2.60	1.207	3.06	1.060	3.16	1.015	3.15	.801	3.00	1.025	2.390
29.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	3.10	1.195	3.63	.959	3.42	.902	4.08	.494	3.51	.779	4.338**
30.งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	3.30	1.142	3.71	1.003	3.32	1.108	3.23	1.092	3.51	.810	2.118
31.งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.91	1.097	3.97	.887	3.79	.976	3.69	.855	3.83	.919	.429
32.งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของ	3.91	1.011	4.06	.826	3.95	.780	3.62	.961	3.85	.792	1.018

การปฏิบัติหน้าที่											
เฉลี่ยรวม	3.03	.861	3.40	.754	3.30	.629	3.38	.632	3.31	.583	2.633*

** p < .05, ** p < .01

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในการรับรู้คุณค่าแห่งงาน คณาจารย์ของที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร”

ตารางที่ 98 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (2.33)		.53	.56	.67	.57
ปัตตานี (2.86)					
ตรัง (2.89)					
สุราษฎร์ธานี (3.00)					
ภูเก็ต (2.90)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันกับคณาจารย์ทุกวิทยาเขตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 99 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.10)		.52		.97	.40
ปัตตานี (3.63)					
ตรัง (3.42)					
สุราษฎร์ธานี (4.08)					
ภูเก็ต (3.51)					

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันกับคณาจารย์ทุกวิทยาเขต (ยกเว้นวิทยาเขตปัตตานี)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 100 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยอมรับ **อิงเพค**

ด้านการยอมรับ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.34	.979	3.49	.999	1.189
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.33	.949	3.42	1.003	.723
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.95	.961	3.99	.916	.346
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.46	1.030	3.47	.991	.105
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจกรรมของสภาอาจารย์	3.49	.947	3.45	1.006	.347
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท	3.39	.991	3.35	.980	.247
เฉลี่ยรวม	3.49	.765	3.53	.822	.356

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยอมรับ คณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 101 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยอมรับ
อิงอายุ

ด้านการยอมรับ	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.29	1.105	3.52	.925	3.39	.998	3.31	1.068	.617
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.35	.962	3.35	.969	3.45	.987	3.29	1.026	.313
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.88	1.088	3.82	.968	4.14	.838	4.00	.959	1.820
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.35	.786	3.45	1.021	3.50	1.024	3.47	1.046	.107
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจกรรมของสภาอาจารย์	3.41	.870	3.42	1.009	3.55	.999	3.45	.923	.278
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท	3.47	1.007	3.33	.943	3.39	1.006	3.37	1.038	.127

เฉลี่ยรวม	3.46	.753	3.48	.830	3.57	.778	3.48	.773	.250
-----------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยอมรับ คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 102 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านยอมรับ
อิงการศึกษา

ด้านการยอมรับ	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.42	1.010	3.41	.977	.062
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.42	.955	3.34	.995	.677
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.85	.955	4.07	.913	1.891
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.50	.900	3.44	1.090	.492
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจกรรมของสภาอาจารย์	3.45	.928	3.49	1.015	.345
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท	3.41	.935	3.34	1.024	.603
เฉลี่ยรวม	3.50	.775	3.51	.810	.068

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยอมรับ คณาจารย์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 103 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยอมรับ
อิงสถานภาพ

ด้านการยอมรับ	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.39	1.037	3.48	.995	3.37	.970	.330
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.42	.950	3.40	.946	3.33	1.023	.182
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	4.02	.869	4.01	.917	3.91	.991	.351
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.54	1.034	3.48	.995	3.42	1.015	.261
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจกรรมของสภาอาจารย์	3.64	.898	3.48	.984	3.38	1.001	1.217

38.สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท	3.40	.948	3.41	.958	3.32	1.031	.218
เฉลี่ยรวม	3.57	.778	3.54	.776	3.45	.818	.497

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยอมรับ คณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็น

โดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 104 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยอมรับ

อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านการยอมรับ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.41	.928	3.50	.969	3.48	1.110	3.41	.948	3.32	1.038	.258
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.33	.883	3.40	.912	3.40	1.127	3.51	.978	3.28	1.022	.398
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.82	1.014	3.93	1.045	4.05	.854	4.07	.848	4.05	.887	.767
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.39	.875	3.55	1.064	3.38	1.168	3.68	.907	3.40	1.059	.769
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจกรรมของสภาอาจารย์	3.41	.928	3.48	.969	3.43	1.172	3.66	.938	3.43	.920	.486
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท	3.38	.890	3.38	1.058	3.40	.912	3.39	1.135	3.33	.998	.042
เฉลี่ยรวม	3.45	.741	3.53	.900	3.52	.879	3.61	.724	3.47	.767	.305

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยอมรับ คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความ

คิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 105 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยอมรับ

อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านการยอมรับ	อาจารย์		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.51	.920	.326	1.075	.330	1.105	1.734
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.46	.912	.325	1.053	.326	1.096	1.343
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.99	.907	.390	1.021	4.09	.848	.462
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.53	.905	.330	1.136	3.61	1.158	1.601
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจกรรมของสภาอาจารย์	3.54	.927	.335	1.036	3.43	1.080	.941
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆ ปรเภท	3.43	.925	.392	1.044	3.13	1.040	1.037
เฉลี่ยรวม	3.57	.731	.339	.873	3.47	.888	1.311

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยอมรับ คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 106 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการยอมรับ
อิงวิทยาเขต

ด้านการยอมรับ	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	3.26	1.042	3.53	.987	3.05	.780	3.54	1.198	3.49	.898	1.554
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	3.19	1.062	3.55	.928	3.21	.713	3.23	1.013	3.32	1.011	1.718
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.83	1.117	4.10	.902	3.89	.809	3.77	.832	3.95	.773	1.068
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	3.27	1.123	3.64	.967	3.21	.855	3.15	1.068	3.54	.897	2.183

ด้านการยอมรับ	หาคใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
37.ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สนับสนุนกิจกรรมของสภา อาจารย์	3.31	1.047	3.55	.976	3.21	.976	3.54	1.050	3.61	.802	1.183
38.สมาชิกของสภาอาจารย์เป็น ตัวแทนของทุกๆบริบท	3.04	1.051	3.48	.958	3.16	.958	3.62	.870	3.63	.859	3.446**
เฉลี่ยรวม	3.32	.907	3.64	.765	3.59	.610	3.47	.868	3.58	.681	2.202

** $p < .01$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการยอมรับของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท”

ตารางที่ 107 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท”

วิทยาเขต	หาคใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาคใหญ่ (3.04)		.43			.58
ปัตตานี (3.48)					
ตรัง (3.16)					
สุราษฎร์ธานี (3.62)					
ภูเก็ต (3.63)					

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาคใหญ่กับปัตตานี และ สังกัดวิทยาเขตหาคใหญ่กับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 108 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านภาระหน้าที่ อิงเพศ

ด้านภาระหน้าที่	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	3.97	.833	4.03	.857	.601
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	3.98	.838	3.87	.934	4.902*
41.งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	3.87	.813	3.71	.837	1.532
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.44	.872	3.29	.856	1.381

43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	3.74	.780	3.59	.867	1.406*
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.60	.747	3.48	.862	1.198
เฉลี่ยรวม	3.76	.525	3.66	.618	1.427

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางด้านการยอมรับ คณาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันในรายการ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 109 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่
อิงอายุ

ด้านภาระหน้าที่	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	3.75	1.000	3.82	.764	4.15	.989	4.16	.784	3.492*
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	3.65	1.057	3.85	.795	3.95	.981	4.12	.816	1.655
41.งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	3.82	.883	3.69	.741	3.87	.915	3.82	.817	.755
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.47	.874	3.46	.723	3.21	.932	3.39	.918	1.379
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	3.59	.870	3.79	.749	3.62	.863	3.51	.880	1.527
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.53	.800	3.58	.705	3.49	.875	3.55	.901	.160
เฉลี่ยรวม	3.61	.601	3.69	.510	3.71	.662	3.75	.547	.275

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านความภาระหน้าที่ คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 110 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีอายุต่างกัน รายการ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง”

อายุ	25-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
------	----------	----------	----------	----------

25-29 ปี (3.75)				
30-39 ปี (3.82)			.33	.33
40-49 ปี (4.15)				
50-59 ปี (4.16)				

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปีกับ 40-49 ปี และอายุ 30-39 ปีกับ 50-59 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 111 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงการศึกษา

ด้านภาระหน้าที่	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	3.96	.830	4.03	.857	.606
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	3.96	.832	3.90	.934	.514
41. งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	3.69	.794	3.87	.847	1.737
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.44	.814	3.31	.904	1.201
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	3.71	.799	3.62	.850	.896
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.59	.766	3.50	.843	.873
เฉลี่ยรวม	3.72	.592	3.70	.565	.867

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านภาระหน้าที่คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 112 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่ อิงสถานภาพ

ด้านภาระหน้าที่	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	4.08	.778	3.91	.787	4.05	.922	.993
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	4.10	.814	3.91	.847	3.85	.954	1.321
41. งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	4.04	.807	3.68	.789	3.77	.854	3.275*
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.36	.964	3.43	.736	3.31	.929	.449
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	3.70	.863	3.78	.771	3.53	.850	2.308
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.70	.789	3.63	.700	3.38	.890	3.516*
เฉลี่ยรวม	3.83	.477	3.71	.552	3.65	.634	1.710

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านภาระหน้าที่คณาจารย์ของที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก” และ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”

ตารางที่ 113 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (4.04)		.36	
พนักงานราชการ (3.68)			
ข้าราชการ (3.77)			

ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพระหว่างผู้บริหารกับพนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 114 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (3.70)			.31
พนักงานราชการ (3.63)			.24
ข้าราชการ (3.38)			

ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพระหว่างผู้บริหารกับพนักงานราชการ และ พนักงานราชการกับข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 115 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่
อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านภาระหน้าที่	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	3.50	.769	3.80	.901	4.07	.921	4.07	.932	4.21	.720	2.141
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรใน กลไกธรรมชาติ	3.79	.832	3.90	.878	3.79	1.025	4.00	.894	4.14	.826	1.579
41. งานสภาอาจารย์มักทำงาน เชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	3.67	.791	3.86	.899	3.69	.841	3.93	.787	3.84	.834	.930
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมาย แนวทางและแผนการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	3.50	.749	3.36	.759	3.36	.821	3.15	.910	3.38	1.040	1.063
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ แสดงความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ขององค์กร	3.82	.840	3.71	.805	3.71	.774	3.49	.746	3.53	.903	1.483
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มี ผู้แทนของสภาอาจารย์ใน คณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของ มหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.56	.726	3.52	.773	3.66	.794	3.44	.776	3.52	.960	.402
เฉลี่ยรวม	3.69	.551	3.68	.652	3.70	.574	3.67	.599	3.77	.546	.210

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านภาระหน้าที่คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 116 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่
อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านภาระหน้าที่	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	3.99	.829	4.03	.903	3.96	.767	.071
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	3.92	.842	3.95	.944	3.87	1.014	.073
41. งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	3.79	.756	3.69	.950	4.09	.793	2.080
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.46	.758	3.27	1.008	3.09	.949	2.485
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	3.74	.718	3.55	.967	3.52	.947	1.857
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.59	.718	3.49	.941	3.39	.891	.773
เฉลี่ยรวม	3.74	.525	3.66	.653	3.65	.621	.664

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านภาระหน้าที่ คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 117การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านภาระหน้าที่ อิงวิทยาเขต

ด้านภาระหน้าที่	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
39.สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	3.94	.952	4.09	.838	3.63	.831	4.15	.376	3.98	.758	1.440
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	3.90	1.032	4.01	.855	3.84	.834	3.69	.751	3.85	.792	.590
41. งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	3.91	.882	3.82	.784	3.63	1.012	3.77	.927	3.59	.706	1.189
42.งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.13	.886	3.42	.842	3.37	.831	3.85	.987	3.44	.808	2.444*
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	3.31	.857	3.78	.762	3.63	.684	4.15	.987	3.78	.791	5.227***
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	3.27	.880	3.67	.749	3.32	.671	3.69	.855	3.71	.782	3.613**
เฉลี่ยรวม	3.57	.608	3.79	.557	3.57	.534	3.88	.650	3.72	.531	2.084

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง สะท้อนให้เห็นว่าในด้านภาระหน้าที่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05, .01 และ .001 ในรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร” และ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”

ตารางที่ 118 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน”

วิทยาเขต	หาคใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาคใหญ่ (3.13)		.46		.84	.46
ปัตตานี (3.42)					
ตรัง (3.37)					
สุราษฎร์ธานี (3.85)					
ภูเก็ต (3.44)					

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาคใหญ่กับปัตตานี หาคใหญ่กับสุราษฎร์ธานี หาคใหญ่กับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 119 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร”

วิทยาเขต	หาคใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาคใหญ่ (3.31)		.39			.43
ปัตตานี (3.78)					
ตรัง (3.63)					
สุราษฎร์ธานี (4.15)					
ภูเก็ต (3.78)					

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาคใหญ่กับปัตตานี หาคใหญ่กับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 120 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”

วิทยาเขต	หาคใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาคใหญ่ (3.27)		.28		.71	
ปัตตานี (3.67)					
ตรัง (3.32)					
สุราษฎร์ธานี (3.69)					
ภูเก็ต (3.71)					

กิจกรรมของประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ	3.41	.795	3.32	.848	3.35	.857	3.57	1.005	.976
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย	3.41	.870	3.26	.916	3.26	.983	3.39	.981	.347
48. สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	3.35	.702	3.43	.900	3.42	.934	3.59	1.023	.486
ด้านความรับผิดชอบ	25-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.41	.712	3.41	.774	3.35	.938	3.55	.945	.590
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษา ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.35	.931	3.47	.855	3.30	1.015	3.59	1.023	1.118
เฉลี่ยรวม	3.40	.651	3.41	.673	3.39	.780	3.98	.769	.812

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านความความรับผิดชอบ คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 123 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ อิงการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

45. งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์	3.63	.749	3.72	.793	.991
46. สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ	3.46	.838	.332	.915	1.275
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย	3.38	.941	3.23	9.49	1.174
48. สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	3.53	.890	3.39	.950	1.135
49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.45	.769	3.39	.934	.484*
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษา ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.46	.890	3.40	1.003	.517
เฉลี่ยรวม	3.48	.706	3.41	.748	.066

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านความรับผิดชอบ คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 124 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ

อิงสถานภาพ

ด้านความรับผิดชอบ	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

45. งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์	3.96	.807	3.64	.667	3.58	.823	4.371**
46. สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ	3.42	.835	3.38	.798	3.38	.981	.048
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย	3.30	.953	3.33	.878	3.26	1.009	.140
48. สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	3.46	.862	3.51	.858	3.40	1.013	.367
49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.48	.863	3.42	.749	3.39	.962	.189
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษา ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.52	.909	3.42	.867	3.40	1.051	.289
เฉลี่ยรวม	3.52	.693	3.44	.633	3.40	.827	.472

** $p < .01$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดง สะท้อนให้เห็นว่าในด้านความรับผิดชอบคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์”

ตารางที่ 125 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันรายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์”

สถานภาพ	ผู้บริหาร	พนักงานราชการ	ข้าราชการ
ผู้บริหาร (3.96)		.32	.37
พนักงานราชการ (3.64)			
ข้าราชการ (3.58)			

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่มีสถานภาพผู้บริหาร กับพนักงานราชการ ผู้บริหารกับข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 126 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่
 อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
45. งานสภาอาจารย์เน้นความ รับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการ ดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์	3.58	.681	3.62	.825	3.79	.782	3.59	.805	3.83	.798	1.248
46. สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วน ร่วมในกิจกรรมของประชาคมใน มหาวิทยาลัยเสมอ	3.33	.709	3.45	.889	3.36	.906	3.24	.943	3.52	.995	.713
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริม ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและ มหาวิทยาลัย	3.35	.832	3.38	.882	3.24	1.031	3.12	1.029	3.34	1.001	.556
48. สภาอาจารย์ได้ติดตาม สถานการณ์และความเคลื่อนไหว ต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	3.52	.789	3.57	.941	3.26	.939	3.37	.968	3.50	1.013	.823
49. การยอมรับสภาอาจารย์ใน ปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลาง ที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคม มหาวิทยาลัย	3.44	.747	3.45	.803	3.36	.983	3.34	.883	3.47	.941	.201
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จาก คณาจารย์ นักศึกษา ที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	3.48	.808	3.48	.969	3.24	1.055	3.27	1.001	3.59	.974	1.195
เฉลี่ยรวม	3.44	.594	3.49	.759	3.37	.811	3.32	.822	3.54	.722	.686

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านภาระหน้าที่คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การ
 ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 127 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านภาระหน้าที่
 อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านความรับผิดชอบ	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
45. งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์	3.66	.705	3.74	.894	3.61	.783	.391
46. สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ	3.40	.788	3.42	1.005	3.17	1.029	.733
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย	3.35	.900	3.25	.989	3.13	1.100	.688
48. สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	3.50	.819	3.38	1.077	3.39	1.033	.534
49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	3.46	.749	3.34	.968	3.39	1.158	.546
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษา ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.44	.865	3.42	1.080	3.39	1.076	.041
เฉลี่ยรวม	3.46	.649	3.42	.834	3.34	.855	.326

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านภาระหน้าที่ คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 128 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ
 อิงวิทยาเขต

	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต	
--	---------	---------	------	--------------	--------	--

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F
45. งานสภาอาจารย์เน้นความ รับผิดชอบต่อในฐานะที่เป็น กรรมการ หรือสมาชิกสภา อาจารย์ในการดำเนินงานให้ บรรลุตามเจตนารมณ์	3.49	.877	3.83	.739	3.53	.612	3.77	.725	3.61	.703	2.444*
46.สภาอาจารย์ได้สร้างการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมของ ประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ	3.19	.941	3.52	.888	3.32	.671	3.62	.961	3.29	.782	1.839

ด้านความรับผิดชอบ	หัดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรม เสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และมหาวิทยาลัย	3.18	.984	3.47	.977	2.95	.780	3.46	1.050	3.15	.760	2.197
48.สภาอาจารย์ได้ติดตาม สถานการณ์และความเคลื่อนไหว ต่าง ๆ ทั้งในและนอก มหาวิทยาลัย	3.22	.966	3.74	.886	3.16	.834	3.38	.961	3.22	.791	5.204***
49. การยอมรับสภาอาจารย์ใน ปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็น กลางที่ดูแลความเป็นธรรมใน สังคมมหาวิทยาลัย	3.31	.941	3.54	.856	3.21	.855	3.77	.927	3.24	.663	2.069
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จาก คณาจารย์ นักศึกษา ที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	3.31	.988	3.54	.986	3.11	1.049	3.54	.967	3.44	.709	1.222
เฉลี่ยรวม	3.28	.797	3.60	.735	3.21	.579	3.58	.759	3.32	.547	3.169

* $p < .05$, *** $p < .001$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง สะท้อนให้เห็นว่าในด้านความรับผิดชอบคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ในรายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์” และ “สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย”

ตารางที่ 129 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์”

วิทยาเขต	หาคใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาคใหญ่ (3.49)		.34			
ปัตตานี (3.83)					
ตรัง (3.53)					
สุราษฎร์ธานี (3.77)					
ภูเก็ต (3.61)					

ข้อมูลแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาคใหญ่กับปัตตานี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 130 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ“สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย”

วิทยาเขต	หาคใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาคใหญ่ (3.22)		.51			
ปัตตานี (3.74)			.58		.52
ตรัง (3.16)					
สุราษฎร์ธานี (3.38)					
ภูเก็ต (3.22)					

ข้อมูลแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาคใหญ่กับปัตตานี วิทยาเขตปัตตานีกับตรัง และวิทยาเขตปัตตานีกับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 131 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านการมีส่วนร่วม อิงเพศ

ด้านการมีส่วนร่วม	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.35	.702	3.35	.805	3.61	.776	3.55	.757	.542
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.35	.606	3.61	.848	3.44	.923	3.63	.848	1.020
53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย	3.29	.772	3.56	.968	3.46	.884	3.67	1.033	.874
54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	3.53	.717	3.64	.753	3.54	.870	3.69	.836	.483
55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3.59	.795	3.59	.828	3.50	.912	3.51	.809	.227
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย	3.59	.939	3.64	.695	3.49	.843	3.69	.927	.792
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	3.94	.899	3.79	.763	3.87	.991	3.94	.881	.380
เฉลี่ยรวม	3.45	.459	3.59	.621	3.50	.682	3.62	.669	.615

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการมีส่วนร่วม คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 133 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านการมีส่วนร่วม วิชาการศึกษา

ด้านการมีส่วนร่วม	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.41	.717	3.66	.808	2.514
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.55	.792	3.53	.916	.259
53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย	3.51	.920	3.55	.962	.322
54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	3.61	.798	3.61	.817	.013
55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3.64	.818	3.47	.866	1.608
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย	3.65	.867	3.55	.767	.995
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	3.92	.796	3.81	.936	.997*
เฉลี่ยรวม	3.56	.648	3.55	.642	.075

* $p < .05$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านการมีส่วนร่วม คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันในรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย.”

ตารางที่ 134 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม อิงสถานภาพ

ด้านการมีส่วนร่วม	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.56	.787	3.55	.844	3.53	.711	.023
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.56	.951	3.64	.727	3.44	.925	1.344
53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อ	3.80	.881	3.49	.906	3.44	.987	2.682

ร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย								
54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	3.80	.728	3.61	.701	3.50	.917	2.284	

ด้านการมีส่วนร่วม	ผู้บริหาร		พนักงานราชการ		ข้าราชการ		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3.66	.823	3.59	.765	3.45	.926	1.288
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย	3.66	.848	3.58	.675	3.57	.914	.206
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	3.92	.804	3.83	.763	3.85	1.004	.163
เฉลี่ยรวม	3.67	.582	3.58	.572	3.48	.634	.725

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าในด้านการมีส่วนร่วม คณาจารย์ของที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 135 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม

อิงประสบการณ์การทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วม	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.45	.807	3.71	.774	3.60	.857	3.51	.746	3.52	.707	.800
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.62	.780	3.67	.786	3.67	.874	3.32	.986	3.41	.879	1.615
53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย	3.62	.873	3.38	.962	3.55	.968	3.44	.838	3.59	1.060	.565

54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้น	3.67	.751	3.67	.754	3.67	.786	3.49	.810	3.53	.922	.542
55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมและ มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	3.67	.810	3.63	.829	3.57	.859	3.49	.870	3.36	.873	1.189
ด้านการมีส่วนร่วม	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ มีความพร้อมในการเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย	3.67	.730	3.69	.749	3.57	.887	3.51	.746	3.52	.941	.516
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อ ความสำคัญของกิจกรรม ต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	3.86	.802	3.83	.824	3.90	.906	3.90	.917	3.81	.963	.107
เฉลี่ยรวม	3.61	.605	3.63	.627	3.60	.659	3.45	.655	3.48		.734

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านการมีส่วนร่วม คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 136 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม
อิงตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านการมีส่วนร่วม	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	

51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.54	.767	3.51	.805	3.74	.752	.442
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.55	.784	3.53	1.021	3.48	.790	.931
53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย	3.50	.867	3.58	1.080	3.52	.947	.829
54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	3.60	.770	3.62	.918	3.61	.656	.974
55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มศักยภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3.55	.811	3.53	.940	3.52	.790	.975
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย	3.60	.725	3.64	.980	3.43	.728	.581
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	3.81	.857	3.99	.896	3.74	.915	.287
เฉลี่ยรวม	3.55	.603	3.56	.755	3.55	.498	.990

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางสะท้อนให้เห็นว่าในด้านการมีส่วนร่วม คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 137 การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ ด้านการมีส่วนร่วม
อิงวิทยาเขต

ด้านการมีส่วนร่วม	หาดใหญ่		ปัตตานี		ตรัง		สุราษฎร์ธานี		ภูเก็ต		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.64	.753	3.56	.775	3.47	1.124	3.46	.660	3.41	.670	.632
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.30	.969	3.73	.777	3.32	.749	3.62	1.044	3.49	.779	3.193**
53. มหาวิทยาลัยให้	3.28	1.152	3.69	.824	3.21	.976	3.92	.641	3.54	.809	3.131**

ความสำคัญ และสนับสนุน คณาจารย์เลือกตั้งเป็น กรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วม พัฒนามหาวิทยาลัย											
54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้น	3.43	.874	3.71	.797	3.37	.761	3.92	.641	3.63	.733	2.160
55. ตัวแทนสมาชิกสภา อาจารย์มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	3.36	.916	3.59	.854	3.47	.697	3.85	.689	3.66	.794	1.539
56. ตัวแทนสมาชิกสภา อาจารย์มีความพร้อมในการ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆใน มหาวิทยาลัย	3.30	.871	3.70	.788	3.37	.684	3.92	.641	3.80	.749	4.475**
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อ ความสำคัญของกิจกรรม ต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	3.72	.982	3.94	.901	3.63	.597	4.00	.707	3.93	.755	1.177
เฉลี่ยรวม	3.38	.714	3.66	.606	3.36	.581	3.78	.515	3.58	.614	2.883**

** p < .01

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย” “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย”

ตารางที่ 138 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
----------	---------	---------	------	--------------	--------

หาดใหญ่ (3.30)		.43			
ปัตตานี (3.73)			.41		
ตรัง (3.32)					
สุราษฎร์ธานี (3.62)					
ภูเก็ต (3.49)					

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นว่าจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับปัตตานี หาดใหญ่กับสุราษฎร์ธานี หาดใหญ่กับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 139 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.28)		.40		.63	
ปัตตานี (3.69)			.47		
ตรัง (3.21)				.71	
สุราษฎร์ธานี (3.92)					
ภูเก็ต (3.54)					

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับปัตตานี หาดใหญ่กับภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 140 ผลการวิเคราะห์รายคู่ของคณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกัน รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย”

วิทยาเขต	หาดใหญ่	ปัตตานี	ตรัง	สุราษฎร์ธานี	ภูเก็ต
หาดใหญ่ (3.30)		.39		.62	.50
ปัตตานี (3.70)					
ตรัง (3.37)					
สุราษฎร์ธานี (3.92)					
ภูเก็ต (3.80)			.43		

ข้อมูลจากตาราง แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คณาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่กับปัตตานี หาดใหญ่กับสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กำหนดมีตัวแปรในการพยากรณ์ ได้แก่

ตัวแปรส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัด

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

ด้านลักษณะของงาน

ด้านการยกย่องยอมรับ

ด้านบทบาท

ด้านความสำเร็จ

ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

ด้านภาระหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ประกอบด้วย

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน และด้านการยอมรับ

โดยมีตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วม

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ได้ตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏผลแสดงในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 141 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ Estimate	Std. Error	t-value	p-value
ค่าคงที่	0.2537	0.2233	1.1360	0.2570
ประสบการณ์ทำงาน				0.0143**
1-5 ปี	0			
6-10 ปี	-0.0431	0.0864	-0.4980	0.6188
11-15 ปี	-0.0372	0.0871	-0.4270	0.6695
16-20 ปี	-0.1693	0.0942	-1.7980	0.0735
มากกว่า 20 ปี	-0.2868	0.0907	-3.1610	0.0018***
ตำแหน่งทางวิชาการ				0.0006***
อาจารย์	0			
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0.2586	0.0699	3.7000	0.0003***
รองศาสตราจารย์	0.2712	0.1035	2.6210	0.0093**
ด้านบทบาท	0.1170	0.0505	2.3150	0.0215*
ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	0.1562	0.0493	3.1650	0.0018***
ด้านภาระหน้าที่	0.4556	0.0625	7.2930	0.0000***

ด้านความรับผิดชอบ	0.2148	0.0538	3.9900	0.0001***
R = .750 R ² = 56.12 Std. Error = F = 3.4305 ; Sig. of F = .0009				

** มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 141 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านบทบาท ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ด้านภาระหน้าที่และด้าน ความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดย ปัจจัยทุกตัวสามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ได้ถึงร้อยละ 56.12 โดยปัจจัยด้าน ภาระหน้าที่ที่มีอิทธิพลทางบวกมากที่สุดต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ รองลงมาคือ ด้าน ความรับผิดชอบ และด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เมื่อได้ประมวลสรุปความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ดังนี้

ตารางที่ 142 ปัญหา อุปสรรค ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ความคาดหวังที่มีต่อคุณสมบัติของ ตัวแทนกรรมการสภาอาจารย์	ความคาดหวังที่มีต่อความสามารถ ของตัวแทนกรรมการสภาอาจารย์	ความคาดหวังการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานสภาอาจารย์
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวิสัยทัศน์ มีความเมตตาและมี ความเป็นธรรม 2. เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจใน ภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัย 3. เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง 4. มีจริยธรรมและอดทนสูง 5. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 6. มีความตั้งใจและสมัครใจในการทำ หน้าที่สภาอาจารย์ เป็นตัวแทนของ คณาจารย์ 7. สนใจเรื่องต่างๆของมหาวิทยาลัย และข่าวสารรอบตัว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาองค์กร 2. เก่ง ดี มีความสามารถ 3. ปกป้องสิทธิอาจารย์ 4. รับและติดตามเรื่องร้องทุกข์จาก คณาจารย์และนักศึกษา 5. แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร 6. ต้องชัดเจน และทุ่มเทเวลา 7. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย 8. มีความรู้ รอบรู้ มีวิสัยทัศน์ และ กล้าแสดงออก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม 2. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ 3. หากมีอะไรต้องการความ ช่วยเหลือจากสมาชิกก็ยินดี 4. มี/จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากร ใกล้เคียงกับสภาอาจารย์ 5. ช่วยสะท้อนปัญหาของอาจารย์ แก่ผู้บริหาร 6. ตรวจสอบการทำงานของฝ่าย บริหาร 7. เป็นตัวแทนสมาชิกในการ

<p>8.เป็นผู้ที่เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม กล้าคิด กล้าทำ และเข้มแข็ง</p> <p>9.เป็นตัวของตัวเอง มุ่งมั่นทำงานเพื่อส่วนรวม</p> <p>10. มุ่งสร้างกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ตัดสินใจแทน</p> <p>11. เข้าใจกฎระเบียบขององค์กรอย่างถ่องแท้</p>	<p>9. เข้าใจและสื่อสารความต้องการของคณาจารย์ได้</p> <p>10. ตั้งใจเข้ามาทำงานเพื่อผลประโยชน์ของคณาจารย์ทั้งในภาพรวมและภาพย่อย</p> <p>11.พิจารณาถ่วงถ่วงแต่ละเรื่องด้วยการใช้วิจารณญาณ มีความเป็นธรรม ชัดตรง</p>	<p>นำเสนอวิชาการ</p> <p>8. เป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการแสดงสิทธิหน้าที่และความเป็นธรรมในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพ</p> <p>9.ศึกษาข้อมูลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย กล้าเสนอแนะมหาวิทยาลัย และในบางเรื่องอาจจะเห็นด้วยหรือขัดกันก็ได้ ไม่ควรขัดแย้งอย่างเดียว ไม่เกิดประโยชน์</p>
<p>ความคาดหวังที่มีต่อคุณสมบัติของตัวแทนสภาอาจารย์</p>	<p>ความคาดหวังที่มีต่อความสามารถของตัวแทนสภาอาจารย์</p>	<p>การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์</p>
<p>12.เป็นที่ยอมรับของคนใน- นอกมหาวิทยาลัย</p> <p>13. ทำงานจริงไม่ใช่เป็นสมาชิกแต่ชื่อแต่ไม่มีบทบาทต่อคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>14.ศึกษาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในเรื่องต่างๆ ของมหาวิทยาลัย</p> <p>15.กล้าตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>16. เป็นที่ยอมรับและรู้จักในมหาวิทยาลัย</p> <p>17.มีความสนใจ ตั้งใจ และมีเวลาในการทำงาน</p> <p>18.มีประสบการณ์ในและต่างประเทศ</p> <p>19.ควรเป็นบุคคลที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา รวมไปถึงหลากหลายความคิดไม่ใช่กลุ่มคนหรือความคิดใดกลุ่มหนึ่งมีประสบการณ์ เพื่อที่จะเสนอแนวทางร่วมกันในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ขึ้นาองค์กร</p>	<p>12.มีศักยภาพในการเป็นผู้นำและต่อรองกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย</p> <p>13.เป็นตัวแทนของคณาจารย์ ในการช่วยพัฒนาคุณภาพอาจารย์ ทั้งด้านคุณภาพ และตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>14.เข้าถึงบุคลากรในมหาวิทยาลัย และมีศักยภาพในการยกระดับสวัสดิการของอาจารย์/บุคลากร</p> <p>15.เป็นตัวแทน มีบทบาทที่ชัดเจนในภารกิจของสภาอาจารย์</p> <p>16.มีความใกล้ชิดกันระหว่างบุคลากรและตัวแทนกว่าที่เป็นอยู่</p> <p>17.ส่งเสริมบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าพรรคพวกและผลประโยชน์</p>	<p>10.งานสภาอาจารย์ควรมีบทบาทต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยและบทบาทต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>11.ควรมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องระหว่างตัวแทนสภาอาจารย์และบุคลากร</p> <p>12.ควรให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย แต่ความเป็นจริงมักตั้งตัวเป็นฝ่ายค้านในเรื่องที่ไม่เป็นเรื่อง</p>

<p>20.มีความใกล้ชิดกับคณาจารย์ ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเข้าใจสภาพของอาจารย์</p> <p>21.เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน ทั้งทางวิชาการและการทำงานเพื่อส่วนรวมมาพอสมควร</p> <p>22.ไม่มี conflict of interest หรือผลประโยชน์แอบแฝง</p> <p>23.อาจเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าภาคด้วย (ถ้าเป็นไปได้)</p> <p>24.มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ประสานงานกิจกรรมของสภาอาจารย์ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดกลุ่มเสวนาประเด็นหรือปัญหาที่น่าสนใจในหน่วยงาน</p>		
<p>ความคาดหวังที่มีต่อคุณสมบัติของตัวแทนสภาอาจารย์</p>	<p>ความคาดหวังที่มีต่อความสามารถของตัวแทนสภาอาจารย์</p>	<p>การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์</p>
<p>25.มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น สนใจติดตามสถานการณ์ และความเคลื่อนไหวต่างๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>26. มีความรอบรู้และมีประสบการณ์สูง อย่างน้อย 5 ปี เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ดี</p>		

บทที่ 5

การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัย อาทิเช่น วัตถุประสงค์ในการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งนำมากล่าวโดยสรุปดังต่อไปนี้

1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. สมมติฐานในการวิจัย

2.1 ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.2 คณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ในระดับปานกลาง

2.3 คณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ ตำแหน่งทางวิชาการและสังกัดวิทยาเขตที่แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัด 5 วิทยาเขต กล่าวคือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต และวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2192 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณาจารย์ทั้งที่เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดวิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต และ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 ในที่นี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ภายหลังเมื่อเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลได้รับกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 249 คน คิดเป็นร้อยละ 73.66

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 3 ตอน กล่าวคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ใช้มาตราวัดของ Likert Scale ให้ค่าน้ำหนักตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับมาก	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	3	คะแนน
ระดับน้อย	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เพื่อปัญหา อุปสรรค ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีการสร้างและพัฒนาในการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทสภาอาจารย์ เช่น บทบาทและหน้าที่ของสภาอาจารย์จากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และประเด็นปัจจัยให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการ
3. สร้างรายการคำถามตามที่ได้กำหนดไว้ ในที่นี้ได้ข้อคำถาม 50 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านลักษณะงาน	5 ข้อ
ด้านการยกย่องยอมรับ	4 ข้อ
ด้านบทบาท	6 ข้อ
ด้านความสำเร็จ	4 ข้อ
ด้านความก้าวหน้า	5 ข้อ
ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	8 ข้อ
ด้านการยอมรับ	6 ข้อ
ด้านภาระหน้าที่	6 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	6 ข้อ
ด้านการมีส่วนร่วม	7 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาคูณภาพ ให้ได้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน

5. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กล่าวคือ พิจารณารายการคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยคำนวณจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลัก (IC) ตามวิธีการของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978: 34 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536: 49) ทั้งนี้ กำหนดการให้คะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้

จากนั้นคัดเลือกรายการที่ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ มาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณาจารย์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยในครั้งนี้

7. นำผลการทดลองใช้มาตรวจ และวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยการทดสอบค่าที (t - test) ด้วยการแบ่งกลุ่มที่ได้น้ำหนักคะแนนสูงออกมา 25% เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่ได้น้ำหนักคะแนนต่ำออกมา 25% เป็นกลุ่มต่ำ เมื่อได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในแต่ละข้อแล้ว จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 42)

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศักดิ์, 2535: 166) ในที่นี้ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ	
ลักษณะของงาน	.587
การยกย่องยอมรับ	.725
บทบาท	.666
ความสำเร็จ	.609
ความก้าวหน้า	.656
ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ	
การรับรู้คุณค่าแห่งงาน	.897
การยอมรับ	.894
ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	
ภาระหน้าที่	.775
ความรับผิดชอบ	.901
ปัจจัยการมีส่วนร่วม	
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.872
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ	.951

9. เมื่อได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพตามที่กำหนดแล้ว จึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแต่ละชุด คัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เพื่อนำผลตอบไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จึงใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม R และโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปอย่างง่าย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัด เหล่านี้วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) กำหนดค่าเฉลี่ยแต่ละช่วง ดังนี้ (สมศักดิ์ แพรกม่วง, 2541: 60)

4.50	ขึ้นไป	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 - 4.50		หมายถึง	มาก
2.51 - 3.50		หมายถึง	ปานกลาง
1.51 - 2.50		หมายถึง	น้อย
ต่ำกว่า 1.50		หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการทดสอบค่าเอฟ (F - test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จึงวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่กรณีที่เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยใช้วิธีการของ LSD

ตอนที่ 4 ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยวิเคราะห์ด้วยการจัดประเด็นความคิดเห็น และค่าร้อยละ

การสรุปผล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นอาจารย์ชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 และเป็นอาจารย์หญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี

จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ในที่นี้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากที่สุด คือ 149 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 โดยมากเป็นคณาจารย์สังกัดวิทยาเขตปัตตานี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ทั้งนี้มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์อยู่ในระดับมาก และคณาจารย์มีความคิดเห็นในระดับมาก-มากที่สุด 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยการมีส่วนร่วม (3.60) รองลงมา คือ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.57) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยการรับรู้คุณค่าแห่งงาน (3.39)

สรุปความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์

ปัจจัย	ด้าน	ผลการค้นพบ
ปัจจัยจูงใจ	ด้านลักษณะของงาน	คณาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ “งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม” และ “งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัดชัดเจนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ”(4.15) และน้อยที่สุดคือ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน” (3.23)
	ด้านการยกย่องยอมรับ	คณาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ “ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีบทวีและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย” (4.08) และน้อยที่สุด คือ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม”(3.43)
	ด้านบทบาท	คณาจารย์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย” และ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ” (3.68) และน้อยที่สุด คือ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความร่วมมือ” (3.02)

ปัจจัย	ด้าน	ผลการค้นพบ
	ด้านความสำเร็จ	คณาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอ

ปัจจัยจูงใจ		ข้อมูล ให้ข้อสังเกตเพื่อให้ดูคลุยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย” (4.12)และ น้อยที่สุด คือ“ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย” (3.60)
	ด้านความก้าวหน้าในงาน	คณาจารย์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่ มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ“งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน” (3.57)และ น้อยที่สุด คือ“งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า” (2.82)
ปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน	ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน	คณาจารย์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่ มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ“งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่”(3.95) และ น้อยที่สุด คือ“งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” (2.73)
	ด้านการยอมรับ	คณาจารย์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่ มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ“สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย” (3.97) และ น้อยที่สุด คือ“สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย” (3.37)
ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	ด้านภาระหน้าที่	คณาจารย์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่ มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง” (4.00) และ น้อยที่สุด คือ “งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน”(3.40)
	ด้านความรับผิดชอบ	คณาจารย์ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่ มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบต่อในฐานะที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์” (3.68) และ น้อยที่สุด คือ “สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย”(3.30)
ปัจจัยการมีส่วนร่วม		คณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่ มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย” (3.86) และ น้อยที่สุด คือ “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย”(3.53)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัด

ด้าน	ตัวแปรต้น	นัยความแตกต่างทางสถิติ
ด้านลักษณะของงาน	การศึกษา	ระดับ .05 โดยเฉพาะรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน” และ “งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง”
	ประสบการณ์การทำงาน	ที่ระดับ .05 ในรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”
	ตำแหน่งทางวิชาการ	ที่ระดับ .05 ในรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”
	สังกัดวิทยาเขต	ที่ระดับ .001 และในรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน” และ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”
ด้านการยกย่องยอมรับ	การศึกษา	ที่ระดับ .001 ในรายการ “การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ”
	วิทยาเขต	ที่ระดับ .001 และในรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ” “การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม”
ด้านบทบาท	อายุ	ที่ระดับ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร” และ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”
	สถานภาพ	ที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”
	ประสบการณ์ในการทำงาน	ที่ระดับ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”
	ตำแหน่งทางวิชาการ	ที่ระดับ .05 และในรายการ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”

	วิทยาเขต	ที่ระดับ .001 ที่ระดับ .001 และในรายการ “การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล” “บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน” “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ” และ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”
ด้าน	ตัวแปรต้น	นัยความแตกต่างทางสถิติ
ด้านความสำเร็จ	อายุ	ที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ดูดยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย”
	วิทยาเขต	ที่ระดับ .01 และในรายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ดูดยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย” “ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย”
ด้านความก้าวหน้า	สถานภาพ	ที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”
	ตำแหน่งทางวิชาการ	ที่ระดับ .05 และในรายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า” และ “งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”
	สังกัดวิทยาเขต	ที่ระดับ .01 และในทุกุญการยกเว้น “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า” และ “งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน”
ด้านการรับรู้คุณค่า แห่งงาน	อายุ	ที่ระดับ .05 และในรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ” และ “งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่”
	สถานภาพ	คณาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

		ระดับ .001 และในรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ” และ “งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย”
	ประสบการณ์การทำงาน	ที่ระดับ .01 และในรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งาน
ด้าน	ตัวแปรต้น	นัยความแตกต่างทางสถิติ
ด้านการรับรู้คุณค่า แห่งงาน		สภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”
	ตำแหน่งทางวิชาการ	ที่ระดับ .001 และในรายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอนและวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”
	วิทยาเขต	ที่ระดับ .05 และในรายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร”
ด้านการยอมรับ	วิทยาเขต	ที่ระดับ .01 และในรายการ “สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริบท”
ด้านภาระหน้าที่	เพศ	ที่ระดับ .05 และในรายการ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร”
	อายุ	ที่ระดับ .05 และในรายการ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง”
	สถานภาพ	ที่ระดับ .05 และในรายการ “งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก” และ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”

	วิทยาเขต	ที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน” “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร” และ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”
ด้านความรับผิดชอบ	การศึกษา	ที่ระดับ .05 ในรายการ “การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย”
	สถานภาพ	ที่ระดับ .01 ในรายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์”
		ที่ระดับ .05 ในรายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์” และ “สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย”
ด้าน	ตัวแปรต้น	นัยความแตกต่างทางสถิติ
ด้านการมีส่วนร่วม	การศึกษา	ที่ระดับ .05 และในรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย”
	วิทยาเขต	ที่ระดับ .01 และในรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย” “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในมหาวิทยาลัย”

ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์

ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านบทบาท ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ด้านภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ โดยที่ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์น้อยกว่าคณาจารย์กลุ่มอื่นๆ และในส่วนตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า คณาจารย์ที่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการสูงก็ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์สูงด้วย และในส่วนความรับผิดชอบ พบว่า คณาจารย์ที่

มีความรับผิดชอบสูงก็ยิ่งมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์สูงด้วยเช่นกัน เหล่านี้มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ได้ถึงร้อยละ 56.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่ดีที่สุดคือ ด้านภาระหน้าที่

ความคิดเห็นและความคาดหวังของคณาจารย์ที่มีต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ความคาดหวังที่มีต่อคุณสมบัติของตัวแทนกรรมการสภาอาจารย์

1. มีวิสัยทัศน์ มีความเมตตาและมีความเป็นธรรม
2. เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัย
3. เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
4. มีจริยธรรมและอดทนสูง
5. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
6. มีความตั้งใจและสมครใจในการทำหน้าที่สภาอาจารย์ เป็นตัวแทนของคณาจารย์
7. สนใจเรื่องต่างๆของมหาวิทยาลัยและข่าวสารรอบตัว
8. เป็นผู้ที่เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมกล้าคิด กล้าทำ และเข้มแข็ง
9. เป็นตัวของตัวเอง มุ่งมั่นทำงานเพื่อส่วนรวม
10. มุ่งสร้างกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ตัดสินใจแทน
11. เข้าใจกฎระเบียบขององค์กรอย่างถ่องแท้
12. เป็นที่ยอมรับของคนใน- นอกมหาวิทยาลัย
13. ทำงานจริงไม่ใช่เป็นสมาชิกแต่ชื่อ แต่ไม่มีบทบาทต่อคณะและมหาวิทยาลัย
14. ศึกษาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในเรื่องต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
15. กล้าตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
16. เป็นที่ยอมรับและรู้จักในมหาวิทยาลัย
17. มีความสนใจ ตั้งใจ และมีเวลาในการทำงาน
18. มีประสบการณ์ในและต่างประเทศ
19. ควรเป็นบุคคลที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา รวมไปถึงหลากหลายความคิด ไม่ใช่ชุดกลุ่มคนหรือความคิดใดกลุ่มหนึ่งที่มีประสบการณ์ เพื่อที่จะเสนอแนวทางร่วมกันในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่ขึ้นนำองค์กร
20. มีความใกล้ชิดกับคณาจารย์ ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเข้าใจสภาพของอาจารย์

- 21.เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน ทั้งทางวิชาการและการทำงานเพื่อส่วนรวมมาพอสมควร
- 22.ไม่มี conflict of interest หรือผลประโยชน์แอบแฝง
- 23.อาจเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าภาคได้ด้วย (ถ้าเป็นไปได้)
- 24.มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ประสานงานกิจกรรมของสภาอาจารย์ให้แก่หน่วยงาน
ต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดกลุ่มเสวนาประเด็นหรือปัญหาที่น่าสนใจในหน่วยงาน
- 25.มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น สนใจติดตามสถานการณ์และความ
เคลื่อนไหวต่างๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
26. มีความรอบรู้และมีประสบการณ์สูง อย่างน้อย 5 ปี เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและ
แนวทางแก้ไขที่ดี

ความคาดหวังที่มีต่อความสามารถของตัวแทนกรรมการสภาอาจารย์

1. พัฒนาองค์กร
2. เก่ง ดี มีความสามารถ
3. ปกป้องสิทธิอาจารย์
4. รับและติดตามเรื่องร้องทุกข์จากคณาจารย์และนักศึกษา
5. แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
6. ชัดเจน และทันท่วงเวลา
7. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
8. มีความรู้ รอบรู้ มีวิสัยทัศน์ และกล้าแสดงออก
9. เข้าใจและสื่อสารความต้องการของคณาจารย์ได้
10. ตั้งใจเข้ามาทำงานเพื่อผลประโยชน์ของคณาจารย์ทั้งในภาพรวมและภาพย่อย
12. พิจารณากลับกรองแต่ละเรื่องด้วยการใช้วิจารณญาณ มีความเป็นธรรม ซื่อตรง
14. มีศักยภาพในการเป็นผู้นำและต่อรองกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย
15. เป็นตัวแทนของคณาจารย์ ในการช่วยพัฒนาคุณภาพอาจารย์ ทั้งด้านคุณภาพ และตำแหน่ง
ทางวิชาการ
16. เข้าถึงบุคลากรในมหาวิทยาลัยและมีศักยภาพในการยกระดับสวัสดิการของอาจารย์/บุคลากร

ความคาดหวังในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์

1. เข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม
2. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3. หากมีอะไรต้องการความช่วยเหลือจากสมาชิกก็ยินดี
4. มี/จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรใกล้ชิดกับสภาอาจารย์
5. ช่วยสะท้อนปัญหาของอาจารย์แก่ผู้บริหาร
6. ตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร
7. เป็นตัวแทนสมาชิกในการเป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการแสดงสิทธิหน้าที่และความเป็นธรรมในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพ

8. ศึกษาข้อมูลต่างๆ ของมหาวิทยาลัย กล้าเสนอแนะมหาวิทยาลัย และในบางเรื่องอาจจะเห็นด้วยหรือขัดกันก็ได้ ไม่ควรขัดแย้งอย่างเดียว ไม่เกิดประโยชน์

9. งานสภาอาจารย์ควรมีบทบาทต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยและบทบาทต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย
10. ควรมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องระหว่างตัวแทนสภาอาจารย์และบุคลากร
11. ควรให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย แต่ความเป็นจริงผู้แทนบางสมัยมักตั้งตัวเป็นฝ่ายค้านในเรื่องที่ไม่เป็นเรื่อง

การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้วิจัยจักอภิปรายตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า “คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ในระดับปานกลาง” ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์โดยรวมที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่องยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านภาระหน้าที่ และด้านการมีส่วนร่วม และมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ โดยรวมที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน และด้านความรับผิดชอบ สมมติฐานนี้จึงได้รับการสนับสนุนบางส่วน

จึงจะเห็นได้ว่าภารกิจสภาอาจารย์เป็นภารกิจงาน และเป็นหน้าที่ที่เป็นที่คาดหวังในสังคมมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นในภารกิจหรือบทบาทด้านใดๆ ยิ่งในอนาคตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่จะมีเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ก็อย่างยิ่งเสมือนว่าสภาอาจารย์ต้องยิ่งตระหนัก ทุ่มเท เอาใจใส่ต่อพันธกิจอย่างเข้มแข็งและรับผิดชอบ แสดงบทบาทตามหน้าที่ และมีมาตรฐานในการดำเนินงานให้บรรลุเจตนารมณ์ ควรมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเอกภาพทั้ง 5 วิทยาเขต ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของกรรมการบริหาร และตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้งประเภททั่วไปและตัวแทนจากคณะจึงควรต้องตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เพื่อการพัฒนากิจการของมหาวิทยาลัย และพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย กระตุ้น ส่งเสริม สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณาจารย์

ข้าราชการ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย เหตุนี้สภาอาจารย์จึงควรกำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่นตามที่ได้ระบุไว้ใน พรบ. และในข้อบังคับ เพื่อให้มีศักยภาพเป็นองค์กรกลาง และที่จะดำรงไว้ซึ่งกลไกธรรมาภิบาลตามภารกิจ และนโยบายของสภาอาจารย์ ซึ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจกันไป เห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่คุณอาจารย์มีความคิดเห็นในส่วนนี้ในระดับมาก ดังเช่นรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย” และ “งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ติดขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่” สอดคล้องกับ กองเพชร สุนทรภักดี (2553) ศึกษาการรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางทุกด้าน กล่าวคือรับรู้ที่ สภาคณาจารย์และพนักงานได้มีการปฏิบัติในด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณ สร้างและส่งเสริม ความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากรมากที่สุด และประสิทธิ์ ไชยศรี (2558) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และแม้ว่าภารกิจงานของสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละ เป็นงานรักษาสีทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย ทว่ามักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการด้วยผู้แทนสภาอาจารย์จะเป็นเพียงเสียงเดียวในจำนวนกรรมการหลายสิบคน และเป็นเพราะงานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ของตัวแทนสภาอาจารย์ในการนำเสนอข้อมูล ให้ข้อสังเกตและคำปรึกษาต่อผู้บริหาร ผลจากการศึกษา พบว่ามีเพียงคณาจารย์จำนวนน้อยเท่านั้นที่ให้ความสำคัญดังกล่าวนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้จากรายการ “งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” “งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน” “ตัวแทนสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ” ที่คณาจารย์ต่างมีความคิดเห็นในระดับมาก และพบว่า “ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง” อยู่ในระดับมาก มองได้ว่าสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นองค์กรที่ไม่เข้มแข็ง จึงสอดคล้องกับที่ชนะชัย บุญเพิ่ม (2559) กล่าวว่า บทบาทของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีฯ ต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ฯ ในปัจจุบันนั้นพบว่ายังมีบทบาทน้อยมากต่อการชี้แนะ ช่วยเหลือและส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน ฯ ภายในองค์กรให้ได้รับรู้รับทราบถึงสิทธิและสวัสดิการที่พึงได้รับจากองค์กรนายจ้าง

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า “คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัดวิทยาเขตต่างกัันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์แตกต่างกัน” ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล

เพศ พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน **บทบาท และด้านภาระหน้าที่** (รายการ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล” และรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร”)

อายุ พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันด้าน **บทบาท** (รายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร) **ด้านความสำเร็จ** (รายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอเพื่อให้อุผลยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย) **และด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน** (รายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”) **และด้านภาระหน้าที่** (รายการ “สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง”)

การศึกษา พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน **ลักษณะของงาน** (รายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน” และ “งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง”) **ด้านการยกย่องยอมรับ** (รายการ “การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ”) **ด้านความรับผิดชอบ** (รายการ “การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย”) **และด้านการมีส่วนร่วม** (รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย”)

สถานภาพ พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน **บทบาท** (รายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร”) **ด้านความก้าวหน้า** (รายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า”) **ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน** (รายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา

ศักยภาพด้านบริการวิชาการ” และ “งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย”) **ด้านภาระหน้าที่** (รายการ “งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก” และ “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”) และ**ด้านความรับผิดชอบ** (รายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบต่อในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์”)

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันใน**ด้านลักษณะของงาน** (รายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”) **ด้านบทบาท** (รายการ “งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร) **ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน** (รายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”)

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน **ด้านลักษณะของงาน** (ในรายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”) **ด้านบทบาท** (รายการ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบต่อ”) **ด้านความก้าวหน้า** (รายการ “งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า” และ “งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”) **ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน** (รายการ “งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ”)

วิทยาเขต พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่สังกัดวิทยาเขตต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันใน**ด้านลักษณะของงาน** (รายการ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน” และ “สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์”) **ด้านการยกย่องยอมรับ** (รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ” “การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม”) **ด้านบทบาท** (รายการ “การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล” “บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืน

บทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน” “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ” และ “สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ”) ด้านความสำเร็จ (รายการ “งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อให้ดูคล้อยตามผู้บริหารของมหาวิทยาลัย” “ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลต่อความสำเร็จ” และ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย”) ด้านความก้าวหน้า (รายการ “งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” “งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้” และ “งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง”) ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน (รายการ “งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย” และ “งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร”) ด้านการยอมรับ (รายการ “สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนของทุกๆบริษัท”) ด้านภาระหน้าที่ (รายการ “งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน” “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร” “มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น”) ด้านความรับผิดชอบ (รายการ “งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการ หรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์” และ “สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย”) และด้านการมีส่วนร่วม (รายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย” “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย” “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย”) สมมติฐานนี้จึงได้รับการสนับสนุน

จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ที่แม้มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัดวิทยาเขตต่างก็มีความคิดเห็นล้นสอดคล้องกันในแง่ที่ว่างานสภาอาจารย์เป็นงานเสียสละ เป็นองค์กรกลางของมหาวิทยาลัยที่ดูแลคุณธรรม และผลประโยชน์ในสังคมอุดมศึกษา สอดคล้องกับประสิทธิ์ ไชยศรี (2558) ศึกษาการพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) สร้างและพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 39 คน และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จำนวน 224 คน ผลการวิจัยสรุปว่า 1. การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ และ 5) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง นำไปแยกองค์ประกอบด้วยวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.95 มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยงบประมาณ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยนโยบาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.89 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยยุทธศาสตร์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยมาตรการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยทรัพย์สินมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบย่อยคุณค่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ 3. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนอื่นๆประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่า 1.33 มีค่าน้อยกว่า 5.0 โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ ระดับ 0.05 $p = 0.09$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index) มีค่า 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR มีค่า 0.04 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน 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 ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืน ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับTMCC

(2013) ที่วิจัยเรื่องการสำรวจบรรยากาศของการทำงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการของ TMCC (Truckee Meadows Community Collage) โดยผลจากการวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ดังกล่าว พบว่า อาจารย์และพนักงานของ TMCC (Truckee Meadows Community Collage) ร้อยละ 57.4 เห็นว่าสภาคณาจารย์และข้าราชการควรมีบทบาท ในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัย และมีส่วนร่วม ในการวางแผนการ กำหนดนโยบายของวิทยาลัย การมี ส่วนร่วมดำเนินการของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏการฝึกอบรม ให้รู้เทคนิคการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รองลงมา คือ การเป็นที่ปรึกษาหรือ เป็นผู้บริหารงานโครงการของ มหาวิทยาลัยประสานงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัย การมีส่วน ร่วมรับผลประโยชน์ของ สภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า **ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัย ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาคณาจารย์ของ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมี ส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านบทบาท ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ด้านภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ โดยที่ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม บทบาทสภาคณาจารย์ได้ 56.12 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เท่ากับ 56.12% หรือ ร้อยละ 56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่อธิบายการ เปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ดีที่สุด นั่นคือ ด้านภาระหน้าที่ ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามบทบาทสภาคณาจารย์ หมายความว่า ภาระหน้าที่หรือภาระรับผิดชอบเป็นเสมือนสัญญาณหรือ เป็นแรงจูงใจให้คณาจารย์ได้มีเป้าหมาย หรือแนวทางในการทำงาน เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งคณาจารย์เห็นว่าบุคคลที่ทำงานในฐานะตัวแทนสภาคณาจารย์ควรต้องปฏิบัติ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม บทบาทสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กล่าวคือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีมี ส่วนร่วมน้อยกว่าคณาจารย์กลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณาจารย์ยิ่งเมื่อได้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ขึ้นหรือนานขึ้น ก็ย่อมยิ่งมีการกิจรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น และงานที่รับผิดชอบมีความ หลากหลาย และเพิ่มขึ้น โดยที่ คณาจารย์มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ มีข้อบ่งคับ สภา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยหน้าที่ตามข้อตกลง กล่าวคือ 1) งานสอน เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การอบรม การศึกษา และพัฒนาความรู้ทางวิชาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) งานวิจัยและผลงาน สร้างสรรค์ ที่ต้องชวนขวยวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง 3) งานบริการทางวิชาการ เช่น การ

ให้บริการวิชาการแก่สังคม หรืองานบริการวิชาการ หรืองานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และ 4) งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม โดยที่ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ในคราวประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 2/2543 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2543 ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ยังได้พิจารณา กำหนด จรรยาบรรณ ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1) อาจารย์พึงดำรงตนให้เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ทั้งด้านส่วนตัวและ การงาน 2) อาจารย์พึงสอนศิษย์อย่างเต็ม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อศิษย์ อย่างมีเมตตา และเป็นธรรม 3) อาจารย์พึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อุตุน ซื่อสัตย์ สุจริต 4) อาจารย์พึงปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทาง วิชาการ ไม่ถูกรบกวนด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด 5) อาจารย์พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้าติดตามความก้าวหน้า ทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 6) อาจารย์พึงเป็นนักวิจัยที่มีจรรยาบรรณนักวิจัยตาม ข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 7) อาจารย์พึงปฏิบัติเพื่อร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ส่งเสริมและ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน 8) อาจารย์พึงสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการ พัฒนามหาวิทยาลัย และ 9) อาจารย์พึงปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ เหล่านี้ จะเป็นได้ว่าที่ว่ามีภารกิจ และภาระงานที่มากขึ้น ที่คณาจารย์อาจจะได้ตระหนัก คำนึง พิจารณาโดยรวมแล้วว่า ไม่อาจปลีกตัว ทุ่มเท อุทิศหน้าที่และเวลาได้อย่างต่อเนื่องและเต็มที่ จึงอาจหย่อน/คลายการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ เหตุนี้แล้วประสบการณ์ในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์ผกผันกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า คณาจารย์ที่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็ยังมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์สูงด้วย อาจเนื่องมาจากการรับรู้ การเข้าใจ ที่ได้ผ่านประสบการณ์ บ่มเพาะ ทั้งอาจจะทางตรงหรือทางอ้อมในขณะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงมีความสันทัดชัดเจนในข้อมูลสารสนเทศ สภาพความเป็นอยู่จริง นโยบายและการกำหนดทิศทางการบริหารงาน ปัญหาและสาเหตุของการบริหารใน มหาวิทยาลัย หน้าที่และภารกิจที่ทำ เช่น การให้ข้อสังเกตเพื่อให้ดุลยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย กอปร ทั้งมีความสนใจ มีความสามารถและให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ เหล่านี้จึงเป็น ข้อพิจารณาให้การสนับสนุนมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จึงย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ในการกล้าแสดงความคิด ความคิดริเริ่มและตัดสินใจ นอกจากนี้มุมมอง ในการคิดเชิงบวก เช่น เชื่อว่าภารกิจสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสสร้าง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงออก

ด้านบทบาท พบว่า บทบาทของคณาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามบทบาทสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า สภาอาจารย์เป็นตัวแทนของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย และมีบทบาทในการพัฒนา

มหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาอาจารย์จึงมีบทบาทสำคัญ และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในทุกด้าน โดยการเสนอแนะและให้ความคิดเห็นอย่างมีเสรีภาพ เป็นกลาง และเป็นอิสระ ปราศจากผลประโยชน์ใด ๆ เป็นองค์กรที่สะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ในการบริหารหรือวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ภาระงานของสภาอาจารย์ แต่บางช่วงเวลาบทบาทของสภาอาจารย์อาจลดลงไปบ้าง เนื่องจากขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากมหาวิทยาลัย เช่น การนับภาระงานที่ไม่เหมาะสม ทั้งเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ทำให้คณาจารย์ไม่สนใจในการเข้ามาเป็นกรรมการ เช่น การขาดสำนักงานสภาอาจารย์ และขาดตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ในบางวิทยาเขต และบางวิทยาเขตสำนักงานสภาอาจารย์ คับแคบ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ได้ตามความต้องการ แม้ว่าสภาอาจารย์เล็งเห็นความสำคัญในการร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยแล้วก็ตาม

ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน พบว่า การรับรู้คุณค่าแห่งงานของคณาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อธิบายได้ว่า การรับรู้คุณค่าแห่งงานเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ งานให้โอกาสบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อเติมเต็มชีวิตให้มีคุณค่าและความหมาย งานคือชีวิตและชีวิตมีคุณค่าเพราะงาน นอกจากนี้งานทำให้ได้คณาจารย์ได้มีเพื่อนร่วมงานหลากหลาย การตระหนักคุณค่าในงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีพื้นฐานสำคัญมาจากแนวคิดความพึงพอใจในงาน อันเป็นสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ทั้ง 3 สภาวะมีความหมาย ดังต่อไปนี้ (Thailandindustry, 2009)

1. ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล
2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ จากความพยายามของตนเอง
3. การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Results) บุคคลจะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจและเมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการทำงานแล้ว จะเกิดผลดังต่อไปนี้คือ

1. แรงจูงใจภายในสูงขึ้นไป (High Internal Work Motivation)
2. ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นไป (High Quality Work Performance)

3. ความพอใจในงานสูงขึ้น (High Satisfaction with the Work)

4. การขาดงานและการออกจากงานลดลง (Low Absenteeism and Turnover)

เหตุนี้คณาจารย์ที่มีการรับรู้คุณค่าแห่งงานจึงไม่เป็นที่สงสัยที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพราะการรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า จะทำให้มีพลัง ทำให้เกิดการทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อที่จะทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจงาน อดทนต่อปัญหา อุปสรรค สิ่งบั่นทอนจิตใจของงานได้ เกิดความรักในงาน พึงพอใจในงานและรู้สึกอยากทำงาน สอดคล้องกับที่ สุมินทร เบ้าธรรม (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน และความผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ

ด้านภาระหน้าที่ พบว่า ภาระหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 อธิบายได้ว่า ภาระหน้าที่ที่เป็นเสมือนหัวใจแห่งงานและบทบาททำให้เกิดภาระ ภาระทำให้เกิดหน้าที่และหน้าที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ เมื่อรวมความเข้าด้วยกันกลายเป็นบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ นั่นคือ กิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง หลักแห่งศีลธรรมคุณธรรม หรือด้วยจิตสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม หน้าที่ของสภาอาจารย์ คือ ผู้แทนจากทุกภาคส่วนของประชาคม จึงมีบทบาทในการนำเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย การที่ด้านภาระหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาจเป็นเพราะ 1) โดยยึดติแล้วหน้าที่ของสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ให้คำปรึกษาและเสนอความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เช่น ด้านวิชาการและการบริหาร หลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางบริหารและวิชาการ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ การเรียนการสอน และการวิจัย การทะนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การบริการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ นโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านกิจการนักศึกษา ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ได้ว่าขอบข่ายงานสภาอาจารย์กว้าง ครอบคลุมทั้งในเชิงบริหาร และวิชาการ เหตุที่ภาระหน้าที่ถือเป็นหัวใจของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยทุกระดับ 2) ด้วยเพราะปณิธานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ "ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตัว เป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง" ภารกิจงานมุ่งมั่นของสภาอาจารย์ต้องอาศัยความรัก ความทุ่มเท การเสียสละ ด้วยเพราะคณาจารย์ที่ให้ความสำคัญและความสนใจในการมาร่วมทำงานมีน้อยลงและน้อยลงตามลำดับ ดังนั้นจึงควรที่ Attitude สภาอาจารย์อาจต้องได้รับการรณรงค์เป็น “ภารกิจที่ 5” คือให้บุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจ ให้

ความสำคัญต่อภารกิจสภาอาจารย์ให้มากขึ้นกล่าวคือ นอกเหนือจากภารกิจการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว ควรต้องมาทำภารกิจ “สภาอาจารย์” ให้เข้มแข็ง ด้วยการมีสำนักงานสภาอาจารย์และมีตัวแทนกรรมการสภาอาจารย์ครบตามสัดส่วน และบทบาทตัวแทนสภาอาจารย์ในทุกๆองค์ประชุมกล้ำลุกขึ้นให้ทัศนวิพากษ์ด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ อาจโดยเริ่มที่ตัวสมาชิกสภาคณาจารย์อาวุโส ก่อน เพื่อเป็น Idol ให้คนที่มีความคิด ความรู้สึกรักความถูกต้องเป็นธรรมเหมือนกันกล้าแสดงความคิดเห็น เพราะสภาอาจารย์ในสำนักงานมักถูกมองจากผู้บริหาร ด้วยท่าทีที่เป็นลบ คือมองเป็นฝ่ายค้านที่คอยจ้อง จับผิดการทำงานของผู้บริหาร ทำให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาภายในคณะ ภายในวิทยาเขตเกิดขึ้นได้ยาก เพราะคนไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับขณะชัย บุญเพิ่ม (2555) ที่ได้สรุปว่า องค์กรสภาคณาจารย์และข้าราชการนับเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาของประเทศ

ความรับผิดชอบ พบว่า ความรับผิดชอบของคณาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า คณาจารย์ที่ยังมีความรับผิดชอบสูง ก็ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์สูงด้วยเช่นกัน เหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเหตุที่ความรับผิดชอบเป็นลักษณะนิสัยและเจตคติของบุคคลและเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ บุคคลที่มีความรับผิดชอบ จึงเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเสมอ มีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนที่ดี มีระเบียบวินัยต่อตนเองและสังคม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมส่วนรวมอย่างจริงจัง (ฉันทนา รัตนพลแสน, 2551) จึงพร้อมต่อการที่จะมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อหน่วยงานสภาอาจารย์ และในการศึกษาค้นคว้าความรับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่เป็นเช่นนี้อาจด้วยเพราะ 1) การได้มีโอกาสเป็นคณาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับสูง นับว่าเป็นเกียรติเป็นอย่างยิ่งในบทบาทของสภาอาจารย์ที่เป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการแสดงสิทธิหน้าที่และความเป็นธรรมในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพ ดังนั้นในมุมมองของคณาจารย์จึงควรมีต้องมีความรับผิดชอบที่ไม่เพียงแต่ความรับผิดชอบในหน้าที่เท่านั้น (Responsibility) แต่ยังคงเพิ่มความรับผิดชอบในผลงาน (Accountability) เข้าไปด้วย และอาจเพราะ 2) คณาจารย์ตระหนักดีว่าสภาอาจารย์เป็นหน่วยงานที่ต้องจรรโลงสร้างสรรค์หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นกลไกสำคัญให้เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา จึงร่วมสืบสานเจตนารมณ์ อุดมการณ์ ตลอดจนถึงแนวทางการดำเนินงาน ดังที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้แบ่งหลักการธรรมาภิบาล ไว้

6 ข้อคือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความ โปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความ รับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับที่นพพร ลีปรีชานนทการ (2555) กล่าวว่า การที่จะทำให้กลไก ของระบบ ธรรมภิบาลสามารถทำงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เดินทางไปข้างหน้าได้ดั่งนั้น ฟันเฟืองทั้งสาม ชั้นคือ (1) สภามหาวิทยาลัย (2) คณะผู้บริหาร และ (3) สภาอาจารย์ ต้องตระหนักถึงความสำคัญของหลักการ พื้นฐานของการบริหารจัดการที่ดี คือ หลักความยุติธรรม หลักความ โปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หลัก ความรับผิดชอบต่อผลงานและปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะ “หุ้นส่วน” หรือ “ผู้ที่เป็นเจ้าของ” มหาวิทยาลัยอัน ทรงเกียรติแห่งนี้ “ด้วย จิตอาสา” เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างมูลค่าและความเจริญเติบโตแบบยั่งยืน ทรานานเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและความคาดหวังต่อบทบาทสภาอาจารย์ ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนักและ สร้างเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรสภาอาจารย์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษา พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สภาอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยดำเนินบทบาทและพันธกิจที่มีกระบวนการยุติธรรม โปร่งใส จิตสำนึกรักใน ส่วน ร่วมและเห็นความสำคัญ คุณค่าของการมีสภาอาจารย์ ให้แก่คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทุกๆ วิทยาเขตให้ประจักษ์ เพราะสภาอาจารย์มีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมทางสังคมในกิจกรรมต่างๆ และในการ กำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในทุกๆด้าน อีกทั้งเป็นตัวกลางเอื้อต่อการเปิดโอกาส ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรทั้งหลายมีสิทธิ์มีเสียงในการบริหารและจัดการกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ในฐานะเป็นแหล่งข้อมูล ที่เป็นกลางและเป็นอิสระ บางช่วงเวลารอบบาทของสภาอาจารย์อาจลดลงไปบ้าง เนื่อง จากขาดแรงจูงใจและ การสนับสนุนอย่างเต็มที่จากคณะและมหาวิทยาลัยที่จะกระตุ้น ประชาสัมพันธ์อาจารย์ให้ทราบถึงการมีสภา อาจารย์ว่าสภาอาจารย์ เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ และอาจารย์บางวิทยา เขตไม่ทราบถึงการมีองค์กรนี้ในมหาวิทยาลัยด้วยเลย ทำให้คณาจารย์ไม่สนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมและเห็น ความสำคัญของการมีสภาอาจารย์ อนึ่งอาจเป็นเพราะผลจากการค้นพบ พบว่าอาจารย์ยังมีตำแหน่งทางวิชาการยิ่ง สูง ก็จะมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการสภาอาจารย์น้อยลง เหตุนี้จึงเสมือนขาดจิกจอร์ หรือตัวถ่ายเปลี่ยนเจตนารมณ์ให้คณาจารย์สนใจในการเข้ามาเป็นกรรมการสภาอาจารย์หรือมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการสภาอาจารย์จากรุ่นสู่รุ่นในการที่จะได้เตรียมความพร้อมเข้ามามีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย

เหตุนี้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย จึงควรให้ความสำคัญเร่งมีมาตรการ/แนวทางการสนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนใช้สิทธิในการมีส่วนร่วมกิจการสภาอาจารย์ เช่น กำหนดอายุ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน กำหนดให้มีจรรยาบรรณของสมาชิกสภาอาจารย์ ข้อตกลงเบื้องต้นต่างๆ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานสภาอาจารย์ให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ผลจากการศึกษา พบว่า ในบางวิทยาเขตไม่มีสถานที่ทำงานของสภาอาจารย์ ตลอดทั้งในบางวิทยาเขต ยังขาดความเหมาะสมต่อความสะดวกในการทำงาน พบปะพูดคุยแสดงความคิดเห็น แม้ว่ามีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวย ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนการมีสำนักงานสภาอาจารย์ในทุกๆ วิทยาเขต เพื่อเป็นสัญลักษณ์ความเป็นประชาธิปไตย

1.3 ผลจากการศึกษา พบว่า สภาอาจารย์มีบทบาท ภารกิจและแนวทางที่ไม่กำหนดชัดเจน ดังนั้นจึงควรที่ประธานสภาอาจารย์ควรมาจากประธานสภาอาจารย์และคณะกรรมการสภาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ น่าเชื่อถือ กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ คุณธรรม คุณภาพ มีวิสัยทัศน์ มีข้อมูลและสารสนเทศเข้าใจสภาพของอาจารย์ .มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ดี ชัดเจน สนใจติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และมีความคิดเชิงอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) เหล่านี้เป็นตัวชี้บ่งการกำหนดทิศทางเพื่อทำงานเชิงรุก และ Scheme ให้แก่สภาอาจารย์ให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นกลางโดยใช้หลักสันติวิธีดำเนินการบนฐานแนวคิดที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

1.4 ผลจากการศึกษา พบว่า สภาอาจารย์ขาดการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ว่าเป็นเสมือนกึ่งผู้บริหารทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วประธานสภาอาจารย์ รองประธานสภาอาจารย์ และกรรมการสภาอาจารย์ต่างมาจากตัวแทนคณาจารย์ที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน กล่าวคือ การเรียนการสอน การวิจัย การทะนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่ชุมชน จึงนับว่าเป็นภาระงานที่หนักหน่วงอยู่แล้ว ทว่าสภาอาจารย์กลับขาดการได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆอย่างไม่เหมาะสมและไม่ยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ค่าประชุม งบประมาณการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนกิจการสภาอาจารย์ที่ไม่เพียงพอ และเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิ สวัสดิการและผลประโยชน์ของสภาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ดังนั้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรศึกษาด้วยใจเป็นกลางเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการและผลประโยชน์จากต่างมหาวิทยาลัยในระดับเดียวกัน เช่น ระดับภูมิภาค ระดับมหาวิทยาลัยในกำกับ ระดับขนาดของมหาวิทยาลัยเพื่อให้คุณค่าแรงจูงใจในลักษณะที่จะเป็นขวัญและกำลังใจแก่สภาอาจารย์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อเนื่อง ปัญหาและอุปสรรคของตัวแทนกรรมการสภาอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต ในขณะที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการสภาอาจารย์

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการสภาอาจารย์ของคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยในระดับเดียวกัน

2.3 ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาอาจารย์ในแต่ละรุ่นแต่ละยุคและอาจจะแต่ละวิทยาเขต เพื่อวิเคราะห์รูปแบบ บริบท Mental model และลักษณะของปัญหาที่มีการถ่ายเปลี่ยนไปตามแต่ละยุคแต่ละสมัย อันจะเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารได้เข้าใจบริบทสภาอาจารย์มากขึ้น

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บรรณานุกรม

- กองเพชร สุนทรภักดี. (2553). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 ด้าน. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ฉบับที่ 4 ปีการศึกษา 2552 – 2553.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2545). การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน. มปท. สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 ธันวาคม 2553
- ฉันทนา รัตนพลแสน. (2551). ความรับผิดชอบสำคัญอย่างไร. วารสารวิทยาจารย์, 107(12) เดือนตุลาคม.
- ยุพาพร รุ่งงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชิษณุกร พรภาณูวิชัย. (2540). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์. (2552). บทบาทของสภาคณาจารย์ : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. สืบค้นที่ <http://science.yru.ac.th/teachercouncil/tcm/role.php>. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2552.
- ชนะชัย บุญเพิ่ม. (2559). บทบาทของสภาคณาจารย์และข้าราชการต่อการเคลื่อนไหวของพนักงาน: กรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ประชาไท, 29 พฤษภาคม 2559.
- เฉลียว บุรีภักดี และคณะ (2545). ชุดวิชาการวิจัยชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน สภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วมหลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: 598.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา.(2546).การมีส่วนร่วมหลักการพื้นฐานเทคนิคและกรณีตัวอย่าง.กรุงเทพฯ : 598 Print.
- นพพร ลีปรีชานนทการ. (2555). ธรรมชาติกับจิตอาสา. จุลสาร DOME@THAM, ฉบับที่ 5 เดือนตุลาคม- ธันวาคม.
- สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และทบวงมหาวิทยาลัย.(2546). ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองชุดวิชาการวิจัย ชุมชน. กรุงเทพฯ : เอส. อาร์. พรินติ้ง.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2549). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน. นนทบุรี: สถาบัน พระปกเกล้า.

- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2530). **ทฤษฎีแนวคิดและกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศรีนิตย์ สุวัช. (2521). **พฤติกรรมทางสังคม**. สืบค้นที่ <http://www.sir.ga.ac.jth> สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2556.
- รัตนา สุขะนินทร์. (2547). **ความคาดหวังและการรับรู้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในบริการล้างรังสีของนักท่องเที่ยวชาวอเมริกันและยุโรป**. สารนิพนธ์ปัญหามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งราตรี วันดี. (2554). **การศึกษาการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนต่อสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. RMUTT Research Repository : คลังข้อมูลงานวิจัย.
- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2558). **การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 6(2), 298-313.
- บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์. (2528). **จิตวิทยาสังคมกับการสาธารณสุข**. นนทบุรี : ภาควิชาสังคมวิทยาการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล. (2540). **ความคาดหวังของผู้เรียนต่อโครงการยกระดับความรู้ พื้นฐาน สำหรับคนผู้ใหญ่อันและผู้ปกครองในจังหวัดสุพรรณบุรี**. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมลักษณ์ เพชรช่วย. (2540). **ความคาดหวังในการเรียนการศึกษาศายสามัญ วิธีเรียนทางไกลของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง**. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุมินทร เบ้าธรรม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย** วารสารวิทยาการจัดการ, 30(1), 115-141.
- อคิน รพีพัฒน์. (2527). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคม และวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภารพิมพ์.
- อริยา คูหา. (2546). **แรงจูงใจและอารมณ์**. ปัตตานี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- อริยา คูหา. (2556). **จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต**. ปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อารี ลือกลาง. (2555). **ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังในการให้บริการของบุคลากร กองประปา
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหนือ อำเภอนเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา**.
วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Berrera, M. (1986). Distinctions between Social Support Concepts, Measures and Models.
American Psychology, 14, 413-445.
- Caplan, G. (1974). **Support Systems and Community Mental Health: Lectures on Concept
Development**. New York : Behavioral Publications.
- Cobb, Sidney. (1979). Social Support as a Moderate of Life Stress. **Psychosomatic Medicine**,
38 (5), (September-October). n.p
- Cotton, J. L. (1997). Does Employee Involvement Work? Yes, Sometime, **Journal of Nursing
Care Quality**, Dec; 12(2), 33-45.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1985). **Human Behavior at Work : Organization Behavior**.
New York : McGraw - Hill Book.
- Gardon and associated. (1999). ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) สืบค้นที่
<http://www.sas.mju.ac.th/government/> สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2557.
- Getzels V. et al.,(1974). ทฤษฎีความคาดหวัง .สืบค้นที่ <http://www.fearnotlaw.com/articles/article>
วันที่สืบค้น 16 เมษายน 2556.
- Gottlieb, B.H. (1985). **Social Support Strategies**. Beverly Hills, CA : Sage Publications.
- Hornby, A. S. and Wehmeier, S. (2000). **Oxford Advanced Learner's Dictionary**. Cornelsen :
Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper.
- Kahn, R. (1979). **Aging and Social Support**. In M.W. Riley (Ed.), *Aging from Birth to Death :
Interdisciplinary Perspectives*. Denver, CO : Westview Press.
- Pongquan, S. (1992). **Participation Development Activities at Local Level : Case Studies in
Villages of Central Thailand**. Bangkok.
- Pilisuk, M.(1982). Delivery of Social Support: The Social Innovation. **American Journal
Orthopsychiatry**, 52,(January), p. 20.
- Reilly, P.A. (1979), **Participation, Democracy and Control : Form of Employee**

Involvement. London : British Institute of Management.

Israel, B. A. (1985). Community-Based Participatory Research : A Capacity-Building Approach For Policy Advocacy Aimed at Eliminating Health Disparities. **Am Jr. Public Health.** 2010 November, 100(11): 2094–2102.

Vroom, V. (1964). **Work and Motivation.** New York : Wiley.

Thailandindustry, (2009). พัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment). สืบค้นที่ www.Thailandindustry.com สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2559.

TMCC. (2013). **Truckee Meadows Community Collage Faculty Senate Climate Survey.**
Dandini Blvd, Reno, NV 89512.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics : An Introductory Analysis.** New York: Harper & Row.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

แบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผู้วิจัย จะนำข้อมูลไปใช้ในการทำวิจัย

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
สภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานสภาอาจารย์และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขอให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อ โดยไม่ต้องกรอกชื่อ - สกุล ลงในแบบทดสอบและขอขอบพระคุณทุกๆท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 25-29 ปี 40-49 ปี 60-65 ปี
 30-39 ปี 50-59 ปี
3. การศึกษา ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโท
 ระดับปริญญาเอก
 อื่นๆ (ระบุ).....
4. สถานภาพ ผู้บริหาร พนักงานราชการ ข้าราชการ
5. ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี 11-15 ปี มากกว่า 20 ปี
 6-10 ปี 16-20 ปี
6. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์
7. วิทยาเขต หาดใหญ่ ปัตตานี ตรัง
 สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงใน

ตอนที่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
- 0 ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- 1 แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

รายการ	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ปัจจัยการจูงใจ				
ด้านลักษณะของงาน				
1. งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม				
2. งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัดชัดเจน ในหน้าที่ และภารกิจที่ทำ				
3. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ ในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน				
4. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศ เหมาะสมในการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น				
5. งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การ คิดภาระงานที่เหมาะสม เบียดประชุมบ่อย และไม่มีเงิน ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง				
ด้านการยอมรับ				
6. ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษา สิทธิและ ผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย				
7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสม จากแต่ละคณะ				

8. การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ				
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม				
ด้านบทบาท				
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย				
11. งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร				
12. การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์ควรให้เหมาะสมกับบุคคล				
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจไม่ชัดเจน				
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็ง และขาดความร่วมมือ				
15. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ				
รายการ	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
ด้านความสำเร็จ				
16. งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการให้การเสนอข้อมูลข้อสังเกต เพื่อให้ดูलयพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย				
17. ความสำคัญและความสนใจในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์มีน้อยลง จึงย่อมนส่งผลต่อความสำเร็จ				
18. การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะผู้แทนสภาอาจารย์จะเป็นเพียงเสียงเดียว จึงมักพบอุปสรรค				
19. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย				

<p>ด้านความก้าวหน้า</p> <p>20. งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>				
<p>21. งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า</p>				
<p>22. งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบสนองและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้</p>				
<p>23.งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพตนเอง.</p>				
<p>24.ภาระงานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>				
<p>ปัจจัยการรับรู้คุณค่าแห่งงานและการยอมรับ</p>				
<p>ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน</p>				
<p>25. งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ</p>				
<p>26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย</p>				
<p>27.ภาระงานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p>				
<p style="text-align: center;">รายการ</p>	<p style="text-align: center;">+1</p>	<p style="text-align: center;">0</p>	<p style="text-align: center;">-1</p>	<p style="text-align: center;">ข้อเสนอแนะ</p>
<p>28. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ</p>				
<p>29. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร</p>				
<p>30.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร</p>				
<p>31. สภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย</p>				

32.สภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสำเร็จที่รับการปฏิบัติหน้าที่				
ด้านการยอมรับ				
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย				
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย				
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย				
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์				
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจการของสภาอาจารย์				
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนในทุกบริบท				
ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ				
ด้านภาระหน้าที่				
39. สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง				
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล				
41. งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าการทำงานเชิงรุก				
42. งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร				
รายการ	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น				

<p>ด้านความรับผิดชอบ</p> <p>45. งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสภาอาจารย์ ในการมีดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์</p>				
<p>46. สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ</p>				
<p>47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัยเนื่องๆ</p>				
<p>48. สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย</p>				
<p>49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย</p>				
<p>50. สภาอาจารย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษา ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม</p>				
<p>ปัจจัยการมีส่วนร่วม</p>				
<p>ด้านการมีส่วนร่วม</p>				
<p>51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p>				
<p>52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย</p>				
<p>53. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย</p>				
<p>54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น</p>				
<p>55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะในการ</p>				

ปฏิบัติงาน				
รายการ	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย				
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ก. คุณสมบัตินิสัยความสามารถของตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์

1.....

.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

ข. คุณสมบัตินิสัยการะงานของตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์

1.....

.....

2.....

.....

.....

3.....

ค. ความคาดหวังที่มีต่อบทบาทตัวแทนสภาอาจารย์

1.....

2.....

3.....

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์
สภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

สภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อความ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ΣR	IC	ผลการ พิจารณา
ด้านลักษณะของงาน						
1. งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
2. งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความสันทัดชัดเจนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
3. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
4. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
5. งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการยกย่องยอมรับ						
6. ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
8. การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่ภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านบทบาท						
10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
11. งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
12. การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจที่ไม่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
15. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านความสำเร็จ						
16. งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้

<p>ประสบการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ให้ข้อสังเกตเพื่อให้ดูลย พินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย</p> <p>17.ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลต่อความสำเร็จ</p>	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ข้อความ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ΣR	IC	ผลการ พิจารณา
18.การทำงานของสภาอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ ต้องการ เพราะผู้แทนสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมัก พบอุปสรรค	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
19.ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อ ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านความก้าวหน้า						
20.งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
21.งานสภาอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถ ของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
22.งานบริหารสภาอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มี เป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
23. งานสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนา ศักยภาพตนเอง.	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
24. งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการรับรู้ค่าแห่งงาน						
25.งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
26.งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
27. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
28. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านบริการวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
29. งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
30. งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร						
31. งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
32. งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการยอมรับ						
33. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ข้อความ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ΣR	IC	ผลการพิจารณา
34. สมาชิกสภาอาจารย์เป็นตัวแทนที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
35. สภาอาจารย์เป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ควรจะไปดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
36. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของสภาอาจารย์	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
37. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุนกิจการของสภาอาจารย์	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
38. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนในทุกๆบริบท	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านภาระหน้าที่						
39. สภาอาจารย์เป็นองค์กรกลาง	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
40. สภาอาจารย์เป็นองค์กรในกลไกธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
41. งานสภาอาจารย์มักทำงานเชิงรับมากกว่าทำงานเชิงรุก	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
42. งานสภาอาจารย์มีเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
43. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
44. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านความรับผิดชอบ						
45. งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบต่อในฐานะที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้

ตามเจตนารมณ์						
46.สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรและมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
48.สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหว ต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็น กลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้อง ทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการมีส่วนร่วม						
51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	ΣR	IC	ผลการ
	1	2	3			พิจารณา
52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์ เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนา มหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบส่งเสริม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อ เพิ่มศักยภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้
57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อ ความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	คัดเลือกไว้