

## Factors Affecting the Participation in Senate Council of Prince of Songkla University Faculty Members

Ariya Kuha

Ph.D. (Educational Psychology), Assistant Professor,  
Department of Psychology and Guidance  
Faculty of Education, Prince of Songkla University  
E-mail: ariyakuha@gmail.com

135

ปีที่ 23  
ฉบับที่ 1  
ม.ค.  
-  
พ.ย.  
2560

### Abstract

This research aimed to study the personal, motivation, valuing and acceptance, duty and responsibility factors towards the participation in Senate Council of Prince of Songkla University lecturers'. To find out factors which involving to predict the participation in Senate Council. Sample used under study were 249 lectures in the academic semester of 2015 from 5 campuses. Tool used were questionnaire of which the reliability of .95. Data was analyzed by using percentage, X, SD, t-test and Multiple Linear Regression Analysis. The study's results indicated that ; Perception of the participation in Senate Council of lecturer's were at high level in the work characteristics, acceptance, success aspects

while at moderate level were on role, progress and work valuing aspects. The independent variable showed the relationship between the participation in Senate Council of the lecturers' with the significant statistic were working experience, ranking of academic, role aspect, work valuing aspect, duty aspect and responsibility aspect, Taking a glance at the working experience found that lecturers who gained working experience more than 20 years took the participation in Senate Council less than other groups. However, ranking of academic found that lecturers who the more the higher of level of academic position and responsibility seem to participate in Senate Council. All of these variables showed the relationship so as to predict the participation 56.12 explaining the covariance at 56%. Finally when analysis each variable, the solely variable which affect the positive relationship of the participation in Senate Council was duty aspect.

**Keywords:** participation, senate council

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อริยา คูหา

Ph.D. (Educational Psychology), ผู้ช่วยศาสตราจารย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail : ariyakuha@gmail.com

137

ปีที่ 23

ฉบับที่ 1

ม.ค.

-

พ.ย.

2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย  
ส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการ  
ยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ  
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์และ  
ค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการ  
ดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์และ  
พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัด 5  
วิทยาเขต จำนวน 249 คน ปีการศึกษา 2558 เครื่อง  
มือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการ  
ดำเนินงานสภาอาจารย์ มีค่าความเชื่อมั่น .95  
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทดสอบที (t-test) และทดสอบการถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในระดับมากคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่องยอมรับ ด้านความสำเร็จ และในระดับปานกลาง คือ ด้านบทบาท ด้านความก้าวหน้า และด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านบทบาท ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ด้านภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์น้อยกว่าคณาจารย์กลุ่มอื่นๆ และคณาจารย์ที่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์สูงด้วย นอกจากนี้ คณาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูงก็ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์สูงด้วยเช่นกัน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมได้ 56.12 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 56 และมีเพียงตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลทางบวกอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ ด้านภาระหน้าที่

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วม, สภาอาจารย์

## บทนำ

บทบาทและพันธกิจของสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่ไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าได้ ทั้งนี้เพราะเป็นงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและสถานการณ์ เป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อยู่ที่การพัฒนาและสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติบนศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้ และเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล การบริหารกิจการมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่ขับเคลื่อนกิจการ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเพื่อนำสู่เป้าหมายและพันธกิจเท่านั้น หากแต่มีกิจการสภาอาจารย์เป็นส่วนงานหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย ทว่านับจากอดีตเป็นต้นมาบทบาทสภาอาจารย์ไม่ค่อยมีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย ยุคปัจจุบันและโลกอนาคต สภาอาจารย์จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการทำงานให้เป็นองค์กรที่ให้ข้อเสนอแนะ และสนับสนุนฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยให้ทำงานพัฒนามหาวิทยาลัยในกรอบของรัฐธรรมนูญ ดังนั้น การปรับหน่วยงานเพื่อให้เป็นองค์กรที่ให้ทุกๆ ฝ่ายได้มีส่วนร่วม และทุกๆ ฝ่ายยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีตัวแทนที่เข้มแข็ง จะทำให้สภาอาจารย์สามารถทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นที่พึงทั้งของคณาจารย์ นักศึกษา ข้าราชการและฝ่ายบริหาร ตลอดจนชุมชนให้ได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายบทบาทของสภาอาจารย์และของฝ่ายบริหารทุกมหาวิทยาลัย สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยแก่ผู้บริหาร มีตัวแทนเข้ามีส่วนร่วมในองค์กรประชุมต่างๆ เช่น องค์กรประชุมสภามหาวิทยาลัย คณะบดี คณะกรรมการบริหารกิจการมหาวิทยาลัย ตลอดจนอนุกรรมการเฉพาะกิจในส่วนงานชุดต่างๆ ตามความจำเป็น เพื่อให้คำปรึกษาและเสนอแนะความคิดเห็นในการดำเนินงานด้านต่างๆ ต่อมหาวิทยาลัย สภาอาจารย์จึงควรเป็นที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เสมือนผู้อยู่ระหว่างอาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มีบทบาทจำเป็นที่เป็นสื่อกลางระหว่างอาจารย์และข้าราชการและเชื่อมโยงเพื่อลดช่องว่างภายในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามสภาอาจารย์ก็ยังคงไว้ซึ่ง

บทบาทของอาจารย์ในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังคงมีหน้าที่พื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

งานสภาอาจารย์เป็นลักษณะงานอาสา (voluntary) ที่ต้องอาศัยความรัก ความทุ่มเท การเสียสละ ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัย และเอาใจใส่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวแล้วในตอนต้นว่า อาจารย์ที่ให้ความสำคัญและความสนใจในการมาร่วมทำงานมีน้อยลง และน้อยลงตามลำดับ ในบางคราวต้องขยายการรับสมัครตัวแทนสภาอาจารย์ ทั้งประเภทเลือกตั้งจากคณะ และประเภทแต่งตั้งทั่วไป นอกจากนี้แล้วในบางวิทยาเขตไม่ปรากฏมีสำนักงานสภาอาจารย์ เช่น วิทยาเขตภูเก็ต อีกทั้งบางวิทยาเขตไม่มีสมาชิกสภาอาจารย์ เช่น วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต เหล่านี้จึงย่อมมีผลในการกำหนดบทบาทและภารกิจด้วย เพราะ “ด้วยองค์กรที่อ่อนแอ และขาดศักยภาพในการทำงาน ย่อมเป็นการนำความล้มเหลวมาสู่องค์กร” ดังนั้น การได้ศึกษาและค้นหามูลเหตุที่เกี่ยวข้องย่อมสะท้อนให้ผู้เกี่ยวข้องได้มองอย่างวิเคราะห์ ถึงจุดอ่อนขององค์กรของสภาอาจารย์ และช่วยกันแก้ไขบนพื้นฐานของความจริง เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสภาอาจารย์ จึงเป็นสิ่งที่ควรทำควบคู่ไปกับการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสภาอาจารย์

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ และประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (พ.ศ. 2556-2558) จึงสนใจศึกษาเหตุที่(อาจ)ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยเชิงปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อที่จะให้ทราบว่า คณะอาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาอาจารย์อย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัย ต่อผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ ได้ตระหนักถึงความต้องการและความสำคัญของการมีสภาอาจารย์และใช้ประโยชน์จากการมีสภาอาจารย์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นข้อมูลให้กับที่ประชุมกรรมการ

สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และที่ประชุมประธานสภาอาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย(ปอมท.) ในฐานะที่จะธำรงไว้ซึ่งบทบาทเป็นที่คาดหวังในสังคมมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้สภาอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของคณาจารย์มีผลมาจากปัจจัยอะไรบ้าง
2. การดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นอย่างไร
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีอะไรบ้าง อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### สมมติฐานในการวิจัย

1. คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ความสำคัญของการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัดของคณาจารย์ที่มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. ทำให้ได้สารสนเทศแก่สภาอาจารย์และผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้ตระหนักถึงความต้องการ และความสำคัญของการมีสภาอาจารย์ และใช้ประโยชน์จากการมีสภาอาจารย์ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทให้มีประสิทธิภาพ

3. ทำให้ได้สารสนเทศแก่สภาอาจารย์ได้ตระหนักถึงความคิดเห็น และการรับรู้ความสำคัญของสภาอาจารย์จากประชาคม เพื่อปรับกระบวนการทำงานของสภาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารได้ข้อมูลประจักษ์ชัด ว่าด้วยทิศทาง ตลอดจนผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสภาอาจารย์ และข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ในทุกๆ วิทยาเขต ว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

5. คณาจารย์ และสภาอาจารย์ได้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางในการดำเนินงานที่จะทำให้สภาอาจารย์สามารถทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

## วิธีการศึกษา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการสายสอนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จากทั้ง 5 วิทยาเขต กล่าวคือ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตภูเก็ต จำนวน 2,192 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการสายสอนทั้ง 5 วิทยาเขต ในที่นี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ภายหลังเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลได้รับคืนจำนวนทั้งสิ้น 249 คน คิดเป็นร้อยละ 73.66

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขต ส่วนปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่าแห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสภาอาจารย์

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีขั้นตอนสร้าง ดังนี้ วิเคราะห์และศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาอาจารย์ บทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์จากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและขอ百川คำถาม เพื่อสร้างรายการคำถามให้ครอบคลุมกับเนื้อหาตามที่ได้กำหนดไว้ในที่นี้เน้นการศึกษา ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ปัจจัยการมีส่วนร่วม จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและขอคำแนะนำให้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคัดเลือกรายการคำถามที่ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเกณฑ์กล่าวคือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มาปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะมาจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์จำนวน 30 คนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย และนำผลตรวจมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) โดยการแบ่งกลุ่มที่ได้ให้นักคะแนนสูงต่ำร้อยละ 25 จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, 42) โดยคำนึงถึงความครอบคลุมของเนื้อหาและคุณลักษณะที่ต้องการวัด แล้วจึงหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม R และโปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปอย่างง่าย เช่น ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวิทยาเขตที่สังกัด วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ ข้อมูลการมีส่วนร่วม

ในการดำเนินงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลโดยใช้เกณฑ์ สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) มีช่วงค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ดัดแปลงมาจาก สมศักดิ์ แพร่ม่วง, 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 |

และปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์โดยใช้ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### สรุปผลและการอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 และเป็นอาจารย์หญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากที่สุด คือ 149 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ทั้งนี้โดยมากสังกัดวิทยาเขตปัตตานี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ดังข้อมูลในตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สภาคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ปัจจัยที่คณาจารย์มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยสนใจ และปัจจัยการมีส่วนร่วม(3.60) รองลงมา คือ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ (3.57) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยคุณค่าแห่งงาน (3.39)

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงฐานปัจจัย

| ปัจจัย                                       | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|----------------------------------------------|-----------|------|----------|
| ปัจจัยจูงใจ                                  | 3.60      | .464 | มาก      |
| ปัจจัยการรับรู้คุณค่า<br>แห่งงานและการยอมรับ | 3.39      | .680 | ปานกลาง  |
| ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ            | 3.57      | .591 | มาก      |
| ปัจจัยการมีส่วนร่วม                          | 3.60      | .636 | มาก      |
| เฉลี่ยรวม                                    | 3.66      | .476 | มาก      |

**ตาราง 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

| ปัจจัยจูงใจ                                                                                                  | $\bar{X}$ | S.D.  | การแปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|
| ด้านลักษณะของงาน                                                                                             |           |       |          |
| 1. งานสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม                                                                | 4.16      | .789  | มาก      |
| 2. งานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความซื่อสัตย์ซัดเจนในหน้าที่และภารกิจที่ทำ                                          | 4.16      | .689  | มาก      |
| 3. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน                           | 3.23      | 1.001 | ปานกลาง  |
| 4. สถานที่ทำงานของสภาอาจารย์มีสภาพและบรรยากาศที่เอื้อต่อการนั่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคณาจารย์              | 3.45      | 1.019 | ปานกลาง  |
| 5. งานสภาอาจารย์ขาดแรงจูงใจต่อการทำงาน เช่น การนับภาระงานที่เหมาะสม เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่ง | 3.37      | 1.032 | ปานกลาง  |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                    | 3.67      | .567  | มาก      |

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยเชิงจิต ด้านการยกย่องยอมรับ**

| ปัจจัยเชิงจิต                                                                 | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| ด้านการยกย่องยอมรับ                                                           |           |      |          |
| 6. ภาระงานสภาอาจารย์เป็นงานรักษาสีทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย | 4.08      | .887 | มาก      |
| 7. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีสัดส่วนครบถ้วนเหมาะสมในแต่ละคณะ                    | 3.58      | .939 | มาก      |
| 8. การได้เป็นตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ                    | 3.65      | .964 | มาก      |
| 9. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ได้รับการพิจารณาและประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม      | 3.43      | .948 | ปานกลาง  |
| เฉลี่ยรวม                                                                     | 3.68      | .689 | มาก      |

จากตาราง 3 แสดงข้อมูลให้เห็นว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ ด้านการยกย่องยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตาราง 4 แสดงข้อมูลคณาจารย์ มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตาราง 5 แสดงข้อมูลคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยจิตใจ ด้านบทบาท**

| ปัจจัยจิตใจ                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| ด้านบทบาท                                                                               |           |      |          |
| 10. งานสภาอาจารย์รับผิดชอบต่อการรักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย | 3.68      | .908 | มาก      |
| 11. งานสภาอาจารย์มักถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร                                             | 3.47      | .976 | ปานกลาง  |
| 12. การจัดสรรภาระงานของตัวแทนสภาอาจารย์เหมาะสมกับบุคคล                                  | 3.45      | .870 | ปานกลาง  |
| 13. บริบทงานสภาอาจารย์กำหนดจุดยืนบทบาทและการกิจที่ไม่ชัดเจน                             | 3.61      | .892 | มาก      |
| 14. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ                                       | 3.68      | .980 | มาก      |
| 15. สมาชิกสภาอาจารย์ขาดความรับผิดชอบ                                                    | 3.02      | .928 | ปานกลาง  |
| เฉลี่ยรวม                                                                               | 3.48      | .562 | ปานกลาง  |

**ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จ**

| ปัจจัยจิตใจ                                                                                                                               | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| ด้านความสำเร็จ                                                                                                                            |           |      |          |
| 16. งานสภาอาจารย์เป็นงานต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและ ประสพการณ์ในการนำเสนอข้อมูล ให้ข้อสังเกตเพื่อให้ดุลยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย | 4.12      | .775 | มาก      |
| 17. ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง จึงยอมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ                                        | 3.90      | .914 | มาก      |

**ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยจุด ด้านความสำเร็จ**

| ปัจจัยจุด                                                                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 18. การทำงานของสภอาจารย์มักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เพราะผู้แทนสภอาจารย์เป็นเพียงเสียงเดียวจึงมักพบอุปสรรค               | 3.79      | .962 | มาก      |
| 19. ตัวแทนสมาชิกสภอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย | 3.60      | .928 | มาก      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                                     | 3.85      | .609 | มาก      |

**ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยจุด ด้านความก้าวหน้าในงาน**

| ปัจจัยจุด                                                                                  | $\bar{X}$ | S.D.  | การแปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|
| ด้านความก้าวหน้าในงาน                                                                      |           |       |          |
| 20. งานสภอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                           | 3.59      | 1.020 | มาก      |
| 21. งานสภอาจารย์ตรงกับความสนใจและความสามารถของข้าพเจ้า                                     | 2.82      | 1.121 | ปานกลาง  |
| 22. งานบริหารสภอาจารย์ไม่มีผลตอบแทนและไม่มีความเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ไม่มีผู้สนใจงานนี้ | 3.35      | 1.018 | ปานกลาง  |
| 23. งานสภอาจารย์เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพตนเอง                                       | 3.39      | 1.053 | ปานกลาง  |
| 24. งานสภอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน                               | 3.57      | .944  | มาก      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                  | 3.33      | .670  | ปานกลาง  |

จากตาราง 6 แสดงข้อมูลคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความก้าวหน้าในงานของสภาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงานด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน**

| การรับรู้ค่าแห่งงาน                                                                   | $\bar{X}$ | S.D.  | การแปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|
| ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน                                                            |           |       |          |
| 25. งานสภาอาจารย์ส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน และวิชาการ            | 2.88      | 1.053 | ปานกลาง  |
| 26. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย                 | 2.73      | 1.093 | ปานกลาง  |
| 27. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 2.89      | 1.051 | ปานกลาง  |
| 28. งานสภาอาจารย์ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านบริการวิชาการ            | 2.94      | 1.095 | ปานกลาง  |
| 29. งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมจริยธรรมของบุคลากร                                          | 3.51      | 1.008 | ปานกลาง  |
| 30. งานสภาอาจารย์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร          | 3.51      | 1.036 | มาก      |
| 31. งานสภาอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย                           | 3.90      | .954  | มาก      |
| 32. งานสภาอาจารย์ก็เกี่ยวข้องกับความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่                | 3.95      | .879  | มาก      |
| เฉลี่ยรวม                                                                             | 3.28      | .756  | ปานกลาง  |

จากตาราง 7 แสดงข้อมูลคณาจารย์มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ینگฐานปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน ด้านการยอมรับ**

| ปัจจัยการรับรู้ค่าแห่งงาน                                                            | $\bar{X}$ | S.D.  | การแปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|
| ด้านการยอมรับ                                                                        |           |       |          |
| 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. สมาชิกของสภาอาจารย์เป็นตัวแทนในทุกๆ บริบท                                        | 3.37      | .984  | ปานกลาง  |
| เฉลี่ยรวม                                                                            | 3.51      | .793  | มาก      |

ตาราง 8 ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ด้านการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ด้านภาระหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ผลจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ฝั่งด้านภาระหน้าที่**

| ปัจจัยภาระหน้าที่                                                                          | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| ด้านภาระหน้าที่                                                                            |           |      |          |
| 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. มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีผู้แทนของสภาอาจารย์ในคณะกรรมการที่สำคัญๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น | 3.54      | .809 | มาก      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                  | 3.71      | .576 | มาก      |

151

ปีที่ 23  
ฉบับที่ 1  
ม.ค.  
-  
เม.ย.  
2560

**ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ฝั่งปัจจัยภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ**

| ปัจจัยภาระหน้าที่                                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| ด้านความรับผิดชอบ                                                                                            |           |      |          |
| 45. งานสภาอาจารย์เน้นความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นกรรมการหรือสมาชิกสภาอาจารย์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์ | 3.68      | .773 | มาก      |
| 46. สภาอาจารย์ได้สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาคมในมหาวิทยาลัยเสมอ                                      | 3.39      | .882 | ปานกลาง  |

**ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ (ต่อ)**

| ปัจจัยภาระหน้าที่                                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 47. สภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย                                | 3.30      | .946 | ปานกลาง  |
| 48. สภาอาจารย์ได้ติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวต่างๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย                         | 3.45      | .924 | ปานกลาง  |
| 49. การยอมรับสภาอาจารย์ในปัจจุบันเป็นองค์กรอิสระที่เป็นกลางที่ดูแลความเป็นธรรมในสังคมมหาวิทยาลัย       | 3.42      | .863 | ปานกลาง  |
| 50. สภาอาจารย์รับเรื่องร้องทุกข์ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จากคณาจารย์ นักศึกษาที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม | 3.43      | .953 | ปานกลาง  |
| เฉลี่ยรวม                                                                                              | 3.44      | .729 | ปานกลาง  |

**ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อิงปัจจัยการมีส่วนร่วม**

| ปัจจัยภาระหน้าที่                                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| ด้านการมีส่วนร่วม                                                                                      |           |      |          |
| 51. งานสภาอาจารย์มักไม่ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง                                     | 3.55      | .777 | มาก      |
| 52. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย                       | 3.54      | .861 | มาก      |
| 53. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนคณาจารย์เลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย | 3.53      | .942 | มาก      |

**ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ฝั่งปัจจัยการมีส่วนร่วม (ต่อ)**

| ปัจจัยภาระหน้าที่                                                                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | การแปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 54. สมาชิกตัวแทนสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น                                  | 3.61      | .807 | มาก      |
| 55. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความรับผิดชอบส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มศักยภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน | 3.54      | .848 | มาก      |
| 56. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในมหาวิทยาลัย                                                          | 3.59      | .813 | มาก      |
| 57. ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ควรมีความรู้ความเข้าใจต่อความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย                                   | 3.86      | .875 | มาก      |
| เฉลี่ยรวม                                                                                                                             | 3.60      | .636 | มาก      |

ผลจากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสภาอาจารย์ด้านการมีส่วนร่วมในงานสภาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรพยากรณ์ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปรากฏในตาราง ดังนี้

จากตาราง 12 ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล กล่าวคือ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ (ปัจจัยเชิงใจ คือ) ด้านบทบาท (ปัจจัยการรับรู้คุณค่าแห่งงานและการยอมรับ คือ) ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน (ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ) ด้านภาระหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ มีเหล่านี้มีความสัมพันธ์ เชิงบวก

**ตาราง 12** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อน  
มาตรฐานของการพยากรณ์

| ตัวแปร                                                                     | สัมประสิทธิ์<br>Estimate | Std.<br>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**  |
| ดุษฎีบัณฑิต                                                                | 0.1170                   | 0.0505        | 2.3150  | 0.0215*   |
| ด้านการรับรู้คุณค่า<br>แห่งงาน                                             | 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 <sup>2</sup> = 56.12 Std. Error = F = 3.4305; Sig. of F = .0009 |                          |               |         |           |

\*\* มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01\*\*\* มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ได้ถึง 56.12 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลทางบวกอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ ด้านภาระหน้าที่

### การอภิปรายผล

**สมมติฐานที่ 1** กล่าวว่า “คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ในระดับปานกลาง” ผลพบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์โดยรวมที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่องยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านภาระหน้าที่ และด้านการมีส่วนร่วม และมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์โดยรวมที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน และด้านความรับผิดชอบ สมมติฐานนี้จึงได้รับการสนับสนุนบางส่วน

จะเห็นได้ว่าภารกิจสภาอาจารย์เป็นภารกิจงาน และเป็นหน้าที่ที่เป็นที่คาดหวังในสังคมมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นในภารกิจหรือบทบาทด้านใดๆ ยิ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ก็ยังเสมือนว่าสภาอาจารย์ต้องยิ่งตระหนัก ทุ่มเท เอาใจใส่ต่อพันธกิจอย่างเข้มแข็งและรับผิดชอบ แสดงบทบาทตามหน้าที่และมีมาตรฐานในการดำเนินงานให้บรรลุเจตนารมณ์ ควรมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเอกภาพทั้ง 5 วิทยาเขต ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของกรรมการบริหารและตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้งประเภททั่วไป และตัวแทนจากคณะจึงควรต้องตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เพื่อการพัฒนากิจการของมหาวิทยาลัย และพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย กระตุ้น ส่งเสริม สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณาจารย์

ข้าราชการ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย เหตุนี้สภาอาจารย์จึงควรกำหนดจุดยืนบทบาทและภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่นตามที่ได้ระบุไว้ในพรบ. และในข้อบังคับ เพื่อให้มีศักยภาพเป็นองค์กรกลาง และที่จะดำรงไว้ซึ่งกลไกธรรมาภิบาลตามภารกิจและนโยบายของสภาอาจารย์ซึ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจกันไป เห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่คณาจารย์มีความคิดเห็นในส่วนนี้ในระดับมาก ดังเช่นรายการ “ตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและลงมติในวาระสำคัญเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย” และ “งานสภาอาจารย์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ผิชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่” สอดคล้องกับกองเพชร สุนทรภักดี (2553) ศึกษาการรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางทุกด้าน โดยรับรู้ว่ สภาคณาจารย์และพนักงานได้มีการปฏิบัติในด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณการ สร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรมากที่สุด และประสิทธิ์ไชยศรี (2558) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และแม้ว่าภารกิจงานของสภาอาจารย์เป็นงานที่เสียสละเป็นงานรักษาสีบทและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย ทว่ามักไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการด้วยผู้แทนสภาอาจารย์จะเป็นเพียงเสียงเดียวในจำนวนกรรมการหลายสิบคน และเป็นเพราะงานสภาอาจารย์ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ของตัวแทนสภาอาจารย์ในการนำเสนอข้อมูล ให้ข้อสังเกตและคำปรึกษาต่อผู้บริหาร ข้อมูลจากการศึกษาพบว่ามีเพียงคณาจารย์จำนวนน้อยเท่านั้นที่ให้ความสำคัญดังกล่าวนี้ ดังจะเห็นว่ารายการ “งานสภาอาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน”

“งานสภาอาจารย์ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน” “ตัวแทนสภาอาจารย์ขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือ” ที่คณาจารย์มีความคิดเห็นในระดับมาก และ “ความสนใจและความสำคัญในการปฏิบัติงานสภาอาจารย์ของคณาจารย์มีน้อยลง” อยู่ในระดับมาก มองได้ว่าสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นองค์กรที่ไม่เข้มแข็ง สอดคล้องกับที่ชนะชัย บุญเพิ่ม (2559) กล่าวว่า บทบาทของสภาคณาจารย์ และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานฯ ในปัจจุบันนั้นพบว่า ยังมีบทบาทน้อยมากต่อการชี้แนะ ช่วยเหลือและส่งเสริมศักยภาพของพนักงานฯ ภายในองค์กรให้ได้รับรู้รับทราบถึงสิทธิและสวัสดิการเกื้อกูล ผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากองค์กรนายจ้าง

**สมมติฐานที่ 2** กล่าวว่า **ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคุณค่า** **แห่งงานและการยอมรับ ปัจจัยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มี** **ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของ** **คณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** ผลจากข้อมูล พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านบทบาท ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ด้านภาระหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ โดยที่ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ได้ 56.12 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลทางบวกอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ดีที่สุด นั่นคือด้านภาระหน้าที่ หมายความว่าภาระหน้าที่หรือภาระครองงานเป็นเสมือนสัญญาณหรือเป็นแรงจูงใจให้คณาจารย์ได้มีเป้าหมาย หรือแนวทางในการทำงาน เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งคณาจารย์เห็นว่าบุคคลที่ทำงานในฐานะตัวแทนสภาอาจารย์ควรต้องปฏิบัติ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภอาจารย์ กล่าวคือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีมีส่วนร่วมน้อยกว่าคณาจารย์กลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณาจารย์ยิ่งเมื่อได้มีประสบการณ์ในการทำงานนานขึ้น ก็ย่อมยังมีการกิจรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่งานมีความหลากหลายมากขึ้น โดยที่คณาจารย์มีข้อบ่งคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยหน้าที่ตามข้อตกลง กล่าวคือ 1) งานสอน เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การอบรม การศึกษา และพัฒนาความรู้ทางวิชาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) งานวิจัยและผลงานสร้างสรรค์ ที่ต้องชวนขวยวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง 3) งานบริการทางวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การให้บริการวิชาการแก่สังคม หรืองานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ในคราวประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 2/2543 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2543 ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ยังได้พิจารณากำหนด จรรยาบรรณ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1) พึงดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปทั้งด้านส่วนตัวและการงาน 2) พึงสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อศิษย์อย่างมีเมตตาและเป็นธรรม 3) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อุดหนุน ซื่อสัตย์ สุจริต 4) พึงปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกรอปรงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด 5) พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 6) พึงเป็นนักวิจัยที่มีจรรยาบรรณนักวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 7) พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ส่งเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 8) พึงสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และ 9) พึงปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบ ต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ เหล่านี้จึงเป็นได้ว่าภารกิจ และภาระงานที่มากล้นที่คณาจารย์อาจจะได้ตระหนัก คำนึง พิจารณาโดยรวมแล้วว่าไม่อาจ

ปลีกตัว ทุ่มเท อุทิศหน้าที่และเวลาได้อย่างต่อเนื่องและเต็มที่ จึงอาจหย่อน/ คลายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ เหตุนี้แล้วประสบการณ์ ในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์ผกผันกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามบทบาทสภาอาจารย์

**ตำแหน่งทางวิชาการ** พบว่า คณาจารย์ที่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการสูง ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์สูงด้วย อาจเนื่องจาก การรับรู้ การเข้าใจที่ได้ผ่านประสบการณ์ ปมเพาะทั้งอาจจะทางตรงและ ทางอ้อม จึงมีความสันทัดจัดเจนในข้อมูลสารสนเทศ สภาพความเป็นอยู่จริง นโยบายและการกำหนดทิศทางการบริหารงาน ปัญหาและสาเหตุของ การบริหารในมหาวิทยาลัย หน้าที่และภารกิจที่ทำ เช่น การให้ข้อสังเกต เพื่อให้ดุลยพินิจต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย กอปรทั้งมีความสนใจ มีความ สามารถและให้ความสำคัญในงานสภาอาจารย์ เหล่านี้จึงเป็นข้อพิจารณา ให้การสนับสนุน มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จึงย่อม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทสภาอาจารย์ เช่น การ กล้าแสดงความคิด ความคิดริเริ่มและตัดสินใจ นอกจากนี้มุมมองในการคิด เชิงบวก เช่น เชื่อว่าภารกิจสภาอาจารย์เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความ สามารถ มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพใน การแสดงออก

**ด้านบทบาท** พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อธิบายได้ว่า สภาอาจารย์เป็นตัวแทนของอาจารย์ตามกฎหมาย และมีบทบาทในการพัฒนา มหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้ตามบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ สภาอาจารย์จึงมีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยในทุกด้าน โดยการเสนอแนะและให้ความคิดเห็นอย่างมีเสรีภาพ เป็นกลาง และเป็นอิสระ ปราศจากผลประโยชน์ใดๆ เป็นองค์กรที่สะท้อน ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการบริหารหรือวางแผนการดำเนินการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ทว่าบางช่วงเวลาบทบาทของสภาอาจารย์อาจลดลงไปบ้าง

เนื่องจากขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากมหาวิทยาลัย เช่น การนับภาระงานที่ไม่เหมาะสม ทั้งเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนและไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ทำให้คณาจารย์ไม่สนใจในการเข้ามาเป็นกรรมการ เช่น การขาดสำนักงานสภาอาจารย์และขาดตัวแทนสมาชิกสภาอาจารย์ในบางวิทยาเขต และบางวิทยาเขตสำนักงานสภาอาจารย์ คับแคบ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ตามความเหมาะสม แม้ว่าสภาอาจารย์เล็งเห็นความสำคัญในการร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยแล้วก็ตาม

**ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน** พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อธิบายได้ว่า การรับรู้คุณค่าแห่งงานเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยสำนักธรรมชาติให้โอกาสบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อเติมเต็มชีวิตให้มีคุณค่าและความหมาย งานคือชีวิตและชีวิตมีคุณค่าเพราะงาน งานทำให้คณาจารย์ได้มีเพื่อนร่วมงานหลากหลาย การตระหนักคุณค่าในงานเป็นเหตุผลหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีพื้นฐานสำคัญมาจากสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะ ได้แก่ 1) ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) 2) ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) 3) การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Results) (Thailandindustry, 2009) ที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ และเมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะ ข้างต้นจากการทำงานแล้ว จะเกิดผล คือ

1. แรงจูงใจภายในสูงขึ้น (High Internal Work Motivation)
2. ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น (High Quality Work Performance)
3. ความพอใจในงานสูงขึ้น (High Satisfaction with the Work)

#### 4. การขาดงานและการออกจากงานลดลง (Low Absenteeism and Turnover)

เหตุนี้คณาจารย์ที่มีการรับรู้คุณค่าแห่งงานจึงไม่เป็นที่สงสัยที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย เพราะการรับรู้่างานที่มีคุณค่า จะทำให้มีพลังเกิดการทุ่มเททั้งความรู้ ความสามารถเพื่อที่จะทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจงาน อดทนต่อปัญหา อุปสรรค สิ่งบั่นทอนจิตใจของงานได้ เกิดความรักในงาน พึงพอใจในงานและรู้สึกอยากทำงาน สอดคล้องกับที่ สุมินทร์ เบ้าธรรม (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน และความผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ

**ด้านภาระหน้าที่** พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 อธิบายได้ว่า ภาระหน้าที่เป็นเสมือนหัวใจแห่งงานและบทบาททำให้เกิดภาระ โยงภาระสู่หน้าที่และหน้าที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ เมื่อรวมความเข้าด้วยกันกลายเป็นบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ นั่นคือ กิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามตามคำสั่ง ด้วยหลักคุณธรรม หรือด้วยจิตสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม หน้าที่ของสภาอาจารย์ คือ ผู้แทนจากทุกภาคส่วนของประชาคม จึงมีบทบาทในการนำเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย การที่ด้านภาระหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย อาจเป็นเพราะ 1) โดยอัตโนมัติแล้วหน้าที่ของสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ให้คำปรึกษาและเสนอความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งประจักษ์ได้ว่าขอขยายงานสภาอาจารย์กว้าง ครอบคลุมทั้งในเชิงบริหาร และวิชาการ เหตุที่ภาระหน้าที่

ถือเป็นหัวใจของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยทุกระดับ กอปรด้วยปณิธานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ "ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง" การปฏิบัติงานมุ่งมั่นของสภาอาจารย์ต้องอาศัยความรัก ความทุ่มเท การเสียสละ แต่ด้วยเพราะคณาจารย์ที่ให้ความสำคัญและความสนใจในการมาร่วมทำงานมีน้อยลงและน้อยลงตามลำดับ ดังนั้นจึงควรที่ Attitude ของสภาอาจารย์ต้องได้รับการณรงค์เป็น "ภารกิจที่ 5" คือให้บุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจ ให้ความสำคัญต่อการกิจสภาอาจารย์ให้มากขึ้น นอกเหนือจากการกิจการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว ควรต้องมาทำภารกิจ "สภาอาจารย์" ให้เข้มแข็ง ด้วยการมีสำนักงานสภาอาจารย์และมีตัวแทนกรรมการสภาอาจารย์ครบตามสัดส่วน และบทบาทตัวแทนสภาอาจารย์ในทุกๆ องค์ประชุมพร้อมลุกขึ้นให้ทัศนวิพากษ์ด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ อาจโดยเริ่มที่สมาชิกสภาคณาจารย์อาวุโสก่อน เพื่อเป็น Idol ให้บุคลากรน้องๆ ที่มีความคิด ความรู้สึกรักความถูกต้องเป็นธรรมเหมือนกันกล้าแสดงความคิดเห็น เพราะสภาอาจารย์ในสำนักงานมักถูกมองจากผู้บริหารด้วยท่าทีที่เป็นลบ เป็นฝ่ายค้านที่คอยจ้องจับผิดการทำงานของผู้บริหาร ทำให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาภายในคณะและวิทยาเขตเกิดขึ้นได้ยาก เช่นเดียวกับชนะชัย บุญเพิ่ม (2559) ที่ได้สรุปว่า องค์การสภาคณาจารย์และข้าราชการนับเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาของประเทศ

**ความรับผิดชอบ** พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า คณาจารย์ที่ยังมีความรับผิดชอบสูง ก็ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์สูงด้วยเช่นกัน โดยเหตุที่ความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลและเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบ บุคคลที่มีความรับผิดชอบ จึงเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นใน

การปฏิบัติงานเสมอ มีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนที่ดี มีระเบียบวินัยต่อตนเองและสังคม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมส่วนรวมอย่างจริงจัง (ฉันทนา รัตนพลแสน, 2551) จึงพร้อมต่อการที่จะมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะ ในการศึกษาครั้งนี้ความรับผิดชอบพบว่า มีความสัมพันธ์กับการส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่เป็นเช่นนี้อาจด้วยเพราะ 1) การได้มีโอกาสเป็นคณาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับสูง นับว่าเป็นเกียรติเป็นอย่างยิ่ง ยิ่งในบทบาทของสภาอาจารย์ที่เป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการแสดงสิทธิหน้าที่และความเป็นธรรมในองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นในมุมมองของคณาจารย์จึงควรจะต้องมีความรับผิดชอบที่ไม่เพียงแต่ความรับผิดชอบในหน้าที่เท่านั้น (responsibility) แต่ยังควรเพิ่มความรับผิดชอบในผลงาน (accountability) เข้าไปด้วย และ 2) คณาจารย์ตระหนักดีว่าสภาอาจารย์เป็นหน่วยงานที่ต้องจรรโลงสร้างสรรค์หลักธรรมาภิบาล (good governance) เป็นกลไกสำคัญให้เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา จึงร่วมสืบสานเจตนารมณ์ อุดมการณ์ ตลอดจนถึงแนวทางการดำเนินงาน ดังที่ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้แบ่งหลักการธรรมาภิบาล ไว้ 6 ข้อ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับที่ นพพร สิริวิชานนท์การ (2555) กล่าวว่าการที่จะทำให้กลไกของระบบธรรมาภิบาลสามารถทำงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เดินทางไปข้างหน้าได้ดีนั้น พันเพื่องทั้งสามชิ้นคือ 1) สภามหาวิทยาลัย 2) คณะผู้บริหาร และ 3) สภาอาจารย์ ต้องตระหนักถึงความสำคัญของหลักการพื้นฐานของการบริหารจัดการที่ดี คือ หลักความยุติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบในหน้าที่ หลักความรับผิดชอบต่อผลงานและปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะ “หุ้นส่วน” หรือ “ผู้ที่เป็นเจ้าของ” มหาวิทยาลัยอันทรงเกียรติแห่งนี้ “ด้วยจิตอาสา” เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างมูลค่าและความเจริญเติบโตแบบยั่งยืนตราบนานเท่านาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษา พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน และด้านความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงควรที่สภาอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยดำเนินบทบาทและพันธกิจที่มีกระบวนการปลูกฝังจิตสำนึกรักในส่วนร่วมและเห็นความสำคัญ คุณค่าของการมีสภาอาจารย์ให้แก่คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทุกๆ วิทยาเขตให้ประจักษ์ เพราะสภาอาจารย์มีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมทางสังคมในกิจกรรมต่างๆ และในการกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในทุกๆ ด้าน อีกทั้งเป็นตัวกลางเอื้อต่อการเปิดโอกาส ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทั้งหลายมีสิทธิมีเสียงในการบริหารและจัดการกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ในฐานะเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นกลางและเป็นอิสระ บางช่วงเวลาบทบาทของสภาอาจารย์อาจลดลงไป เนื่องจากขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากคณะและมหาวิทยาลัยที่จะกระตุ้น ประชาสัมพันธ์อาจารย์ให้ทราบถึงการมีสภาอาจารย์ว่าสภาอาจารย์ว่าเป็นงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ และอาจารย์บางวิทยาเขตไม่ทราบถึงการมีองค์กรนี้ในมหาวิทยาลัยด้วยเลย ทำให้คณาจารย์ไม่สนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมและเห็นความสำคัญของสภาอาจารย์ หนึ่งอาจเป็นเพราะผลจากการศึกษา พบว่า อาจารย์ยังมีตำแหน่งทางวิชาการยังสูง ก็จะมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือในการดำเนินการสภาอาจารย์น้อยลง จึงเสมือนขาดจิกจอก หรือตัวถ่ายเปลี่ยนเจตนารมณ์ให้คณาจารย์สนใจในการเข้ามาเป็นตัวแทนสภาอาจารย์จากฐานสู่ฐานในการที่จะได้เตรียมความพร้อมเข้ามามีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย เหตุนี้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย จึงควรให้ความสำคัญเร่งมีมาตรการ/แนวทางการสนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนใช้สิทธิในการมีส่วนร่วมกิจการสภาอาจารย์ เช่น กำหนดอายุ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน กำหนดให้มีจรรยาบรรณของสมาชิกสภาอาจารย์

ข้อตกลงเบื้องต้นต่างๆ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานสภาอาจารย์ให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ผลจากการศึกษา พบว่า ในบางวิทยาเขตไม่มีสถานที่ทำงานของสภาอาจารย์ ตลอดทั้งในบางวิทยาเขตยังขาดสำนักงาน ขาดความเหมาะสม ความสะดวกในการทำงาน การพบปะพูดคุยแสดงความคิดเห็น ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนการมีสำนักงานสภาอาจารย์ในทุกๆ วิทยาเขต เพื่อเป็นสัญลักษณ์ความเป็นประชาธิปไตย

1.3 ผลจากการศึกษา พบว่า สภาอาจารย์มีบทบาท ภารกิจและแนวทางที่ไม่กำหนดชัดเจน ดังนั้นจึงควรที่ประธานสภาอาจารย์ควรมาจากประธานสภาอาจารย์และคณะกรรมการสภาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ น่าเชื่อถือ กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์ มีข้อมูลและสารสนเทศเข้าใจสภาพของอาจารย์ มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขที่ดี ชัดเจน สนใจติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และมีความคิดเชิงอนาคตโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นภาคีที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้การกำหนดทิศทางเพื่อทำงานเชิงรุก และ วางแผน ให้แก่สภาอาจารย์ให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นกลางโดยใช้หลักสันติ มีวิธีดำเนินการบนฐานคิดที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

1.4 ผลจากการศึกษา พบว่า สภาอาจารย์ขาดการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ว่าเป็นเสมือนกึ่งผู้บริหารทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วประธานสภาอาจารย์ รองประธานสภาอาจารย์ และตัวแทนสภาอาจารย์ต่างมาจากคณาจารย์ที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจ กล่าวคือ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชนและทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จึงนับว่าเป็นภาระงานที่หนักหน่วงอยู่แล้ว ทว่าสภาอาจารย์กลับขาดการได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ อย่างไม่เหมาะสม

และไม่ยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ค่าประชุม งบประมาณการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนกิจการสภาอาจารย์ และเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิ สวัสดิการและผลประโยชน์ของสภาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ดังนั้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรศึกษาด้วยใจเป็นกลางเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการและผลประโยชน์จากต่างมหาวิทยาลัยในระดับเดียวกัน เช่น ระดับภูมิภาค ระดับมหาวิทยาลัยในกำกับ ระดับขนาดของมหาวิทยาลัยเพื่อให้คุณค่าแรงจูงใจในลักษณะที่จะเป็นขวัญและกำลังใจแก่สภาอาจารย์

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อเนื่อง ปัญหาและอุปสรรคของตัวแทนสภาอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต ในขณะที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการสภาอาจารย์

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการสภาอาจารย์ของคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยในระดับเดียวกัน

2.3 ควรมีการศึกษาประเมินศักยภาพของตัวแทนสภาอาจารย์โดยผู้บริหาร โดยคณาจารย์ในด้านต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร การคิดและแก้ปัญหา และความคิดเชิงอนาคต เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาศักยภาพสภาอาจารย์ในภาพรวมที่พึงประสงค์

2.4 ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาอาจารย์ในแต่ละรุ่นแต่ละยุค เพื่อวิเคราะห์รูปแบบ บริบท Mental model และลักษณะของปัญหาที่มีการถ่ายเปลี่ยนไปตามแต่ละยุคแต่ละสมัย อันจะเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารได้เข้าใจบริบทสภาอาจารย์มากขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 วิทยาเขตที่ได้ให้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการดำเนินโครงการ

เอกสารอ้างอิง

- Cronbach, L. Joseph. (1970). **Essentials of Psychology Testing**. New York : Harper and Row.
- กองเพชร สุนทรภักดี. (2553). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 ด้าน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ฉบับที่ 4 ปีการศึกษา 2552-2553.
- Soontronpukdee, K. (2010). **Perception and Expectation of University's Staff towards Senate Council and University Employees of Autonomy University in 4 Aspects**. Graduate Journal, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 4(2552- 2553). (in Thai).
- ชนะชัย บุญเพิ่ม. (29 พฤษภาคม 2559). บทบาทของสภาคณาจารย์และข้าราชการต่อการเคลื่อนไหวของพนักงาน: กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. **ประชาไท**.
- Chanachai, B. (May 29, 2016). Role of Senate Council and Government officers towards Employees' Movement : A Case Study of Rajabhat University, **Pachathai**. (in Thai).
- ฉันทนา รัตนพลแสน. (2551). ความรับผิดชอบสำคัญอย่างไร. **วิทยจารย์**, 107(12) ตุลาคม.
- Ratanaponsean, C. (2008). How Responsibility is Important. **Journal of Wittayachan**, 107(12), October. (in Thai).
- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 6(2), 298-313.
- Chaisri, P.(2015). Participatory based Development of Senate

Council and Government Officers in Rajabhat University Admintration. **Academic Journal, Phranakhon Rajabhat University**, 6(2), 298-313. (in Thai).

นพพร ลิ้มพานนทการ. (2555). ธรรมชาติกับจิตอาสา. **จุลสาร DOME@THAM**, 5(ตุลาคม-ธันวาคม).

Leeprechanontakran, N. (2012). Good Governmennce and Service Mind, **DOME@THAM**, 5(October-December). (in Thai).

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2540). **สถิติวิทยาการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Laon, S. and Aungkana, S. (1997). Statistics Research. (3<sup>rd</sup> ed.). Bangkok : Suviriyasaan. (In Thai).

สมศักดิ์ แพรกม่วง. (2541). **ความพึงพอใจของครู-อาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคใต้**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Preakmuang, S. (1998). **Satisfaction of Teacher and Students towards Educational Reform Agriculture for Life in the Agricultural and Technology Collages Southern Region**. Master of Education Thesis in Educational Admintration, Prince of Songkla University. (in Thai).

สุมินทร เป้าธรรม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานความผูกพันในวิชาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย**. **วิทยาการจัดการ**, 30(1), 115-141.

Baotham, S. (2013). The Relationship between Perception of Job Meaningfulness, Professional Commitment and Professional

Organizational Citizenship Behavior of Tax Auditors in Thailand. **Journal of Management Sciences**, 30(1), 115-141. (in Thai).

Thailandindustry, (2009). **พัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)**. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2559, สืบค้นจาก [www.Thailandindustry.com](http://www.Thailandindustry.com).

Thailandindustry. (2009). **Staff Development by Increasing Job Enrichment**. Retrieved July 23, 2009, from [www.Thailandindustry.com](http://www.Thailandindustry.com). (in Thai).

