

378.12

ร 451

ร. 2

รายงานการวิจัย
เรื่อง

ภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ เพชรชื่น และคณะ

13 ต.ก. 2541

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2539

66611

คำนำ

การวิจัยเรื่อง ภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นความต้องการของสภาคณาจารย์ในสมัยที่ รองศาสตราจารย์เฉลิมศักดิ์ สุภาผล เป็นประธาน (พ.ศ.2536-2537) โดยต้องการทราบว่า ในขณะนั้น บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ มองเห็นสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในลักษณะเช่นไร จึงได้ริเริ่มโครงการนี้ขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนการดำเนินงานภายในองค์กรนั้น ๆ ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลของการวิจัยทำให้เข้าใจตนเองมากขึ้น และได้ข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับบทบาทให้ถูกต้อง เหมาะสมและสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในโอกาสต่อไปอีกด้วย

ผู้วิจัยขอบคุณผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนทั้งคณะทำงานในงานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมพงษ์ สุชีเขต และคุณทศพล ขำจิตรสุทธิ ที่ช่วยดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย



(รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ เพชรชื่น)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่เกี่ยวกับความเป็นจริงและที่คาดหวังในแง่การปฏิบัติหน้าที่ คุณค่า และประโยชน์ของสภา คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน อาจารย์ 107 คน ข้าราชการสาย ข จำนวน 40 คน ข้าราชการสาย ค จำนวน 57 คน รวม 254 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนบุคลากรของแต่ละ สถาบัน สำนัก กลุ่มตัวอย่าง ดังกล่าวส่วนมากได้สัมผัสหรือรับรู้เกี่ยวกับสภาคณาจารย์ถึง 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ และใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบตามความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแตกต่างจากที่คาดหวังไว้เป็นระดับมาก
2. สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรที่มีคุณค่า และ ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง
3. สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปฏิบัติงานไม่เข้าชั้นกับหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี ภาพลักษณ์ค่อนข้างดีพอสมควรในสายตาของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทคัดย่อ

บทที่ 1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ	2
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
	วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	4
	ความเป็นมาของสภาคณาจารย์ในประเทศไทย	5
	องค์ประกอบ และระเบียบการได้มาของสภาคณาจารย์	8
	บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	9
	ปัญหา และอุปสรรคของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	15
	สมมติฐานของการวิจัย	16
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	17
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	17
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	17
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	18
	การจัดกระทำข้อมูล	18
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	18
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ของมูล	20
บทที่ 5	สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	36
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	36
	วิธีการดำเนินการค้นคว้า	36
	การวิเคราะห์ข้อมูล	36
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	อภิปรายผล	37
	ข้อเสนอแนะ	39
	บรรณานุกรม	40

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของผู้บริหาร ที่มคอ.บพท หน้าและความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดหวังเป็นรายข้อ ...	21
2	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของคณาจารย์ที่มคอ.บพท หน้าและความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดหวังเป็นรายข้อ ...	23
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของข้าราชการที่มคอ.บพท หน้าและความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดหวังเป็นรายข้อ ...	25
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของผู้บริหาร ที่มคอ.คคค และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	27
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของคณาจารย์ที่มคอ.คคค และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	29
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของข้าราชการที่มคอ.คคค และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	31
7	เปรียบเทียบคะแนนทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่มคอ.บพท หน้า และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันของสภาคณาจารย์ ...	33
8	เปรียบเทียบคะแนนทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่มคอ.บพท หน้า และความรับผิดชอบตามความคาดหวังของสภาคณาจารย์ ...	34

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่นับได้ว่าเป็นองค์กรออร์แกนัล (Informal organization) ที่แฝงอยู่ในองค์กรรูปนัย (Formal organization) ในมหาวิทยาลัย (สวัสดี คำชาย, 2521 : 1) โดยไม่มีกฎหมายรองรับให้มีฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบบริหารราชการของมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีกฎหมายรองรับเป็นเพียงองค์กรแห่งสหประชาชาติมหาวิทยาลัยยินยอมให้จัดตั้งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหาร คณาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังเข้าใจสับสนเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์หลายคนเห็นว่า สภาคณาจารย์เป็นเสมือนสภาแทนราษฎรที่สามารถลงมติไม่ไว้วางใจฝ่ายบริหารได้ และบางคนก็เห็นว่าการมีสภาคณาจารย์ไม่เกิดประโยชน์ เพราะว่างานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมีบุคลากรกระทำอยู่แล้ว การบริหารงานหรือการแก้ปัญหาควรเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารมากกว่า การไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์ดังกล่าว ย่อมทำให้เกิดภาพลักษณ์ในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป จนบางครั้งทำให้เกิดการขัดแย้งในองค์กรได้ (สวัสดี คำชาย, 2521 : 19) กรรมการสภาคณาจารย์บางคนก็เห็นว่าสภาคณาจารย์ควรมีบทบาทเป็นสหประชาชาติความเป็นธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ปกป้องความเป็นธรรมให้แก่คณาจารย์ ทำให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ของฝ่ายบริหาร บางคนกลับเห็นว่า สภาคณาจารย์มีหน้าที่เป็นฝ่ายช่วยฝ่ายบริหารในการดำเนินงานสวัสดิการ เพื่อให้คณาจารย์มีความรักสามัคคี ไม่เกิดความขัดแย้งในการบริหารและบางคนเห็นว่า การเป็นกรรมการสภาคณาจารย์จะนำไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารมหาวิทยาลัย เพราะประธานสภาคณาจารย์มักได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ (ดำรง ธรรมรักษ์, 2526 : 54)

จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยพบว่า บุคลากรต่าง ๆ มีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของสภาคณาจารย์แตกต่างกัน ความหลากหลายทางความคิดเช่นนี้ ทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นไปอย่างไม่มีระบบและไม่ราบรื่นนัก บางครั้งเกิดความขัดแย้งกัน ปัญหาต่าง ๆ นำจะไม่เกิดขึ้นหากทุกฝ่ายให้ความสนใจและความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์อย่างแท้จริง การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่มีต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่มีต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สภาคณาจารย์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสม
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสภาคณาจารย์ ได้เข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์ อันนำไปสู่การประสานงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาพลักษณ์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ตนเองและบุคคลอื่นมองเห็นว่าภาพเป็นเช่นไร งานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณค่าและประโยชน์ของสภาคณาจารย์
2. สภาคณาจารย์ หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามระเบียบข้อบังคับของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยผู้แทนจากคณาจารย์ หรือข้าราชการของมหาวิทยาลัย
3. คณะกรรมการสภาคณาจารย์ หมายถึง ผู้แทนของคณาจารย์ที่ได้รับการเลือกตั้งจากคณาจารย์เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการกิจในสภาคณาจารย์ ในการวิจัยนี้ หมายถึง ผู้ที่ได้เคยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการสภาคณาจารย์มาแล้ว
4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก และหัวหน้าภาควิชา ซึ่งทำหน้าที่บริหาร ในปีการศึกษา 2536
5. คณาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนประจำ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา 2536 และไม่ได้มีตำแหน่งในการบริหาร
6. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ

7. ทักษะหรือทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ
ที่มีต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์
8. บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่
ดำรงตำแหน่ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาคณาจารย์เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบข้อบังคับของสภาคณาจารย์เพื่อการพัฒนา สร้างความเจริญก้าวหน้า และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่มหาวิทยาลัย การศึกษาภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารการสัมมนา บทความ ตำรา และงานวิจัย ตลอดจนเอกสารประกอบอื่น ๆ เป็นแนวทางเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย เพราะเป็นตัวแทนของคณาจารย์ที่จะเสนอแนะกิจการทั้งปวงแก่มหาวิทยาลัยในเชิงสร้างสรรค์เพื่อการบริหาร การพัฒนา และการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางที่สัมฤทธิ์ผล มีประสิทธิภาพและยติธรรม (ทพวงมหาวิทยาลัย, 2522 : 1) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์ได้สืบเนื่องมาจากสภาพการณ์ในอดีต 2 ประการ คือ โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีลักษณะทั่ว ๆ ไป เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการตามกระทรวง ทบวงและกรม ผู้บริหารในระดับสูงเป็นผู้มาจากการแต่งตั้ง สภาพเช่นนี้มักก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยกับคณาจารย์ จนอาจเป็นสาเหตุแห่งการขัดแย้งจนได้จึงเกิดแนวคิดในการก่อตั้งสภาคณาจารย์ขึ้น เพื่อเป็นองค์กรที่ชี้ต่อรองกับบริหารมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเป็นลักษณะของการกระทำร่วมกันประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง คือ สภาพการณ์ทางการเมืองภายหลังจากวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ประชาชนทุกคนต้องการมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันตามกฎหมายประชาธิปไตย สำหรับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกัน คณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยจะรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสภาคณาจารย์ขึ้น เพื่อที่จะมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการกิจของมหาวิทยาลัย (วุฒิสภากฎี ลามเจริญทรัพย์, 2528 : 51)

สรุป เรื่องรอง (2525 : 376) ได้ศึกษาวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการดำเนินภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ ได้ใช้ความสามารถทางวิชาการในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นการระดมความคิดจากบุคลากรทุกฝ่าย ของมหาวิทยาลัยมาช่วยในการบริหารงาน

4. เพื่อเป็นการกระจายอำนาจทางการบริหารและลดความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากผู้บริหารกระทำการเพียงฝ่ายเดียว

จากการศึกษาระเบียบข้อบังคับของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่ามีวัตถุประสงค์หลักเหมือนกัน คือ เป็นองค์กรที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ส่วนที่เป็นวัตถุประสงค์ย่อยนั้นอาจแตกต่างกันบ้างตามแต่สภาพของแต่ละมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสารและหนังสือสารานุกรมการศึกษาพบว่า สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น เพื่อควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เป็นตัวแทนของคณาจารย์ ในการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ บางมหาวิทยาลัยอาจจะร่วมกับฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยร่างกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับขึ้นใช้ภายในมหาวิทยาลัยด้วย (Deighton. 1977 : 494 - 503) และในหนังสือสารานุกรมนานาชาติ เกี่ยวกับการอุดมศึกษาได้อธิบายว่า สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่มอบหมายในการร่างกฎ ระเบียบหรือการวางแผนระยะยาว สำหรับมหาวิทยาลัย อำนาจการบริหารงานทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์จะมีหน้าที่เป็นเพียงที่ปรึกษาเท่านั้น (Knowles. 1977 : 1613 - 1632)

ความเป็นมาของสภาคณาจารย์ในประเทศไทย

สมเด็จพระราชบิดาเจ้าฟ้ากรมหลวงสงขลานครินทร์ ทรงริเริ่มให้มีการจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นในประเทศไทยเป็นครั้งแรก พระองค์ทรงเสนอรายงานให้รัฐบาลปรับปรุงระบบการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังปรากฏในบันทึกความเห็นเรื่องโครงการมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2471 ความตอนหนึ่งว่า "... คณะสภาเสนาบดี (สภาคณาจารย์) มีหน้าที่ช่วยอุปนายก (อธิการบดี) จัดการปกครองภายในเสนาบดีเป็นคณะที่เลือกขึ้น มีตัวแทนจากคณะอาจารย์ คณะทรัพยากรสมบัติ คณะนักเรียน ล้วนเป็นผลตกเลือกมาทงนั้น มีหน้าที่เสนอความเห็นแก่สภา (สภามหาวิทยาลัย) และมีสิทธิ์ที่จะทำฎข้อบังคับปกครองภายในเกี่ยวกับการเลือกนักเรียนเข้า การปกครอง การอยู่กินของนักเรียนการไล่นักเรียนออก การร่างกฎปฎิญา กฎข้อบังคับที่เสนาบดีท่านต้องได้รับอนุมัติจากอุปนายก (อธิการบดี) จึงจะเป็นคำสั่ง..." (สิบบนที่ เกตุทัต และคนอื่น ๆ. 2526 : 8)

คณะกรรมการคณะนี้ประกอบด้วย พระเจ้าฟ้าเธอกรมขุนชัยนาทนเรนทรทรงเป็น

ประธานกรรมการ พระองค์ทรงตระหนักว่า รูปแบบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีลักษณะที่คล้ายกับมหาวิทยาลัยในทวีปยุโรป ผิดกันแต่่าไม่มีสภาศาสตราจารย์ที่มีสิทธิ์ในการปกครองและดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการคณะหนึ่งได้เสนอให้จัดตั้งสภาศาสตราจารย์ขึ้น แต่กรมได้ปรับปรุงรูปแบบของมหาวิทยาลัยตามข้อเสนอดังกล่าว (สิปนนท์ เกตทัตและคณะ ๒.2526:9)

ความเคลื่อนไหวพยายามจะปรับปรุงรูปแบบของมหาวิทยาลัย ระยะเวลาต่อมา เริ่มขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2506 โดยคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้พบปะหารือแลกเปลี่ยนทัศนะเกี่ยวกับภาวะการศึกษาของประเทศไทย และได้ลงความเห็นร่วมกันว่า ควรจัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาบทบาท มหาวิทยาลัยในประเทศไทย การสัมมนาดังกล่าวจัดใหม่ขึ้นเป็นครั้งแรกที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 1-5 มิถุนายน พ.ศ. 2507 ผู้เข้าร่วมสัมมนาดังกล่าวลงความเห็น ว่า ควรจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2508 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เริ่มทดลอง จัดตั้งสภาศาสตราจารย์ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยให้ผศ.ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ทุกคนเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ แต่แล้วสภาศาสตราจารย์ก็ต้องล้มเลิกไป เพราะ ผศ.ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่ไปปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่ได้เป็นตัวแทนของคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย การยอมรับในการดำเนินงาน จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุง พระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้น คณะกรรมการคณะหนึ่งได้ออกความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านวิชาการและกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรับไปประกอบ การพิจารณา เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2514 ที่ประชุมสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ออกมติขอขงกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยสภาคณาจารย์ พ.ศ. 2514 ซึ่งนับว่าเป็น มหาวิทยาลัยแห่งแรก ที่ได้ดำเนินการจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นเป็นผลสำเร็จ (สิปนนท์ เกตทัต และคณะ ๒. 2526 : 11)

สภาพสังคมไทยภายหลังจากปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมืองและการปกครองอย่างมาก เนื่องจากมีการเรียกร้องความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่อการรูปแบบการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ คณาจารย์มหาวิทยาลัย จึงได้ร่วมกันเรียกร้องสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้น ปี พ.ศ. 2517 สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย 12 แห่งได้ร่วมกันจัดสัมมนาขึ้นเป็นครั้งแรกระหว่างวันที่ 23-25 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการกำหนดรูปแบบโครงสร้างและบทบาท ของสภาคณาจารย์โดยทั่วไปให้ชัดเจน ผลจากการสัมมนาทำให้แต่ละ

มหาวิทยาลัยเริ่มจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นจนกระทั่งในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2519 คณะกรรมการปฏิรูปมหาวิทยาลัยได้เสนอความเห็น ว่า ควรปรับปรุงรูปแบบสภาคณาจารย์ใหม่ จัดให้เป็นสภาวิชาการเป็นองค์กรภายใน มีหน้าที่เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของอธิการบดีในด้านมาตรฐานทางวิชาการ หลักสูตรและการสอนการวิจัยค้นคว้า และจริยธรรมของคณาจารย์มีองค์ประกอบ คือ ภาควิชาการหรือภาควิชาการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการเป็นประธาน ผู้แทนจากคณาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มละ 1 คน โดยให้ผ้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแต่ละกลุ่มเป็นผู้เลือก ความเห็นดังกล่าวนี้ เป็นการเสนอให้ยุบหรือเป็นการปฏิรูปรูปแบบของสภาคณาจารย์เดิม (ดำรง ธรรมารักษ์. 2526 : 52) ต่อมาเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520 ทบวงมหาวิทยาลัยได้มีหนังสือแจ้งไปยังทบวงมหาวิทยาลัยว่า "...ในระยะนี้หากมหาวิทยาลัยสถาบันใดที่ยังไม่มีสภาคณาจารย์อยู่ ก็ไม่ควรจัดตั้งขึ้นใหม่แต่ถ้ามีสภาคณาจารย์อยู่แล้วก็อาจดำเนินการได้โดยถือเป็นหน่วยแสดงความคิดเห็นในฐานะเป็นที่ปรึกษาของอธิการบดี ทั้งนี้จะต้องเป็นการดำเนินการภายใน โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจการหรือบุคคลภายนอก และโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองเพราะเป็นข้าราชการประจำ ..." (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2501 : 1)

การดำเนินงานของสภาคณาจารย์ต่อจากปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมาไม่ราบรื่นนักจนบางแห่งจำเป็นต้องยุบเลิกไป คือ สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (โคทม อารียา. 2526 : 41) ต่อมาเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสภาคณาจารย์รวมอยู่ด้วย คือมาตรา 22 ระบุว่า "...ให้สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและขอแนะนำต่ออธิการบดี และหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดีมอบหมายประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย เลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย จำนวนสมาชิก หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งและการดำเนินงาน ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ให้กำหนดเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ..." (พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เล่มที่ 96 ตอนที่ 5 หน้า 18) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรก ที่องค์กรสภาคณาจารย์ได้ตั้งขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 13 แห่ง ได้ร่วมกันจัดสัมมนาเรื่องสถานการณ์และการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ในวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2522 ที่สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและวิธีการดำเนินการแก้ไขและเพื่อศึกษาแนวทางในการประสานงานระหว่างสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2522 : 1) ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525 ประธานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานของที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 13 แห่ง ได้ร่วมกันร่างข้อบังคับเรียกว่าข้อบังคับที่ประชุม
 ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานของที่ประชุม พ.ศ. 2525
 ในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและปัญหาของสภาคณา
 จารย์มหาวิทยาลัยรวมทั้งการเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา
 ของชาติต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุเป้าหมาย อย่างมี
 ประสิทธิภาพ (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2525 : 1) การดำเนินงานของสภาคณาจารย์ในระยะต่อมา
 เป็นที่ยอมรับจากประชากรของมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปมากขึ้น แต่ก็มีเพียงจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัยแห่งเดียวเท่านั้นที่มีกฎหมายรับรองอย่างถูกต้อง (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2526 : 1)
 มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ดำเนินการร่างและปรับปรุงพระราชบัญญัติ เพื่อให้มีองค์กรสภาคณาจารย์
 อย่างถูกต้องในพระราชบัญญัติฉบับใหม่ของแต่ละมหาวิทยาลัย (ปรีดา พัฒนถาบุตร. 2526 : 1)

องค์ประกอบ และระเบียบการได้มาของสภาคณาจารย์

องค์ประกอบ หมายถึง ส่วนย่อยภายในองค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งรวมกันเข้าก่อให้เกิดองค์การ
 ในที่นี้คือ สภาคณาจารย์ และองค์ประกอบของสภาคณาจารย์ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้อาจถือเป็น
 หน่วยขององค์ประกอบและบุคคลดังกล่าวก็คือ บรรดาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับเลือกให้เป็น
 สมาชิกหรือกรรมการสภาคณาจารย์ ดังนั้น องค์ประกอบของสภาคณาจารย์ กรณีของมหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ (2537 : 2) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. สภาคณาจารย์ ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์กลางหนึ่งคน และรองประธาน
 อีกสองคน โดยระบุว่าผู้ใดเป็นรองประธานคนหนึ่ง และรองประธานคนที่สอง และประธานสภา
 เป็นผู้แต่งตั้งสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ตามที่เห็นสมควรเป็นเลขาธิการหนึ่งคน

2. สภาคณาจารย์ ประกอบด้วย จำนวนสมาชิกหรือกรรมการสภาคณาจารย์ ซึ่งจะมี
 จำนวนประมาณ 23-24 คน และคณะกรรมการหรือสมาชิกสภาคณาจารย์ จะมีวาระอยู่ในตำแหน่ง
 คราวละ 2 ปี (เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมและสิ้นสุดลงวันที่ 31 ธันวาคม) นับแต่วันที่มีมหาวิทยาลัย
 ประกาศผลการเลือกตั้ง สมาชิกภาพสิ้นสุดลงเมื่อครบวาระการเป็นสมาชิกแล้วเลือกตั้งใหม่หรือ
 ลาออกหรือตาย หรือโอนย้ายไปสถาบันอื่น ๆ และเมื่อสมาชิกว่างลงเพราะเหตุใดเหตุหนึ่ง
 ดังกล่าวแล้ว ให้มีการเลือกตั้งซ่อมตามตำแหน่งที่ว่างลง และผู้เข้ามาแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นให้อยู่ใน
 ตำแหน่งเท่าเวลาที่เหลืออยู่ตามวาระการเป็นสมาชิกสภา

3. การได้มาของสมาชิกหรือกรรมการสภาคณาจารย์ ได้มาโดยการเลือกตั้งซึ่งมีอยู่ 2
 ลักษณะ คือ คณะกรรมการคณะ และ/หรือหน่วยงาน และคณะกรรมการทั่วไป

บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นองค์การส่วนหนึ่งในระดับโครงสร้างพื้นฐานของการบริหารมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ และบทบาทในการเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหาร รวมทั้งการสรุปรวบรวมปัญหาต่าง ๆ เสนอต่อฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ระพี สาคริก. 2527 : 3) สภาคณาจารย์โดยนิตินัย มีฐานะ เป็นเพียงองค์กรที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่มีอำนาจใด ๆ ในการบังคับให้ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามได้ (วิศศักดิ์ ลามเจริญทรัพย์. 2528 : 54) จากบันทึกของสมเด็จพระราชบิดาเจ้าฟ้ากรมหลวงสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2471 พระองค์ทรงมีพระดำริว่า สภาคณาจารย์ควรมีหน้าที่ช่วยอธิการบดีในการปกครองภายในมหาวิทยาลัยโดยการเสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2511 : 35)

โพธิ์ย สันลารัตน์ (2525 : 166) ได้ให้ความเห็นว่าสภาคณาจารย์ควรมีบทบาทในการให้คำปรึกษาต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ด้านวิชาการและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ด้านกิจการนักศึกษา ด้านสวัสดิการของคณาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ด้านกิจการนักศึกษา ด้านสวัสดิการของคณาจารย์ ต้องการกำหนดระเบียบข้อบังคับของสภาคณาจารย์

สัจจิต บณฺฑงการ (2526 : 25-26) ได้เสนอความเห็นว่ บทบาทของสภาคณาจารย์ควรจะเกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาผลประโยชน์ของคณาจารย์ การพิทักษ์ปกป้องและให้ความเป็นธรรมแก่คณาจารย์ ตลอดจนการเป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย จะต้องศึกษาระเบียบข้อบังคับ หรือธรรมนูญของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยจะพบว่า หน้าที่ของสภาคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันในรายละเอียดอยู่บ้าง แต่หน้าที่หลักที่เหมือนกันคือ หน้าที่ให้คำปรึกษาและขอเสนอแนะต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับของสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดหน้าที่ไว้ คือ ระเบียบ และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการและมาตรฐานทางวิชาการ เสนอแนะในการประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย เสนอแนะการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง คณาจารย์ และนิสิตสร้างและส่งเสริมจรรยาบรรณของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยและหน้าที่อื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดีมอบหมาย สภาคณาจารย์อาจวางระเบียบของสภาคณาจารย์ดำเนินงานออกสังพิมพ์ เพื่อแจ้งกิจการแสวงหาและติดต่อขอข้อมูลเชิญผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย คณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบุคคลอื่นใดมาเข้าร่วมประชุมได้เป็นครั้งคราว และอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกระทำ

กิจการ หรือพิจารณาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในหน้าที่ของสภาคณาจารย์ โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว รายงานต่อสภาคณาจารย์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2522 : 15) ข้อบังคับของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กำหนดหน้าที่ให้คณาจารย์ คำแนะนำ หรือความเห็นแก่มหาวิทยาลัย ในเรื่องต่างๆ ก่อนนโยบายและแผนการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย นโยบายและแผนเกี่ยวกับการ วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคมและสหภาพครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย มาตรฐานจรรยาบรรณ และสิทธิอันชอบธรรมของอาจารย์ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง บริหารมหาวิทยาลัย นโยบายเกี่ยวกับการปกครองและกิจกรรมของนักศึกษา ส่งเสริมสัมพันธภาพ ทั้งในด้านวิชาการและสังคม ระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ใน สถาบันอื่นและระหว่างสภาอาจารย์และสภาคณาจารย์แห่งสถาบันอื่น กำหนดระเบียบการและวาง หลักเกณฑ์ทั่วๆไปด้วยการดำเนินงานของสภาอาจารย์เป็นกรรมการ หรือเข้าร่วมประชุมกรรมการ ในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และการปฏิบัติหน้าที่ของสภาอาจารย์พิจารณาเห็นสมควรอันอื่น ที่จะยังประโยชน์ของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2528 : 5) และ จรัส สุวรรณเวลา (2535 : 51) ได้กล่าวถึงบทบาทของสภาคณาจารย์ ไว้ดังนี้

1. สภาคณาจารย์ทำหน้าที่ให้คณาจารย์แก่อธิการบดี เป็นบทบาทตามกฎหมายและได้ถือ ปฏิบัติมาตลอด การให้คณาจารย์เป็นทั้งตอบสนองการขอ หรือคำถามจากอธิการบดีและที่สภา คณาจารย์ได้ช่วยพิจารณาตนเองแล้วเสนอแนะต่ออธิการบดี ภายในสภาคณาจารย์มีกลไกในการ ดำเนินการโดยวิธีการประชุมสภา และใช้กรรมการด้านต่าง ๆ ที่สภาจัดตั้งขึ้นรวมทั้งการพบปะ หรืออย่างไม่เป็นทางการ

ประธานสภาคณาจารย์ยังร่วมประชุมที่ประชุมคณบดีเป็นประจำ ซึ่งที่ประชุมนี้ทำหน้าที่เป็น ที่ปรึกษาของอธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์จึงรับทราบกิจการทั้งหลายที่มหาวิทยาลัยดำเนิน การอยู่ และมอຍຍอยครั้งที่ประธานสภาคณาจารย์ได้ให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างมากองค์ ประกอบของที่ประชุมคณบดีนั้นประกอบด้วย บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย มมองของประธาน สภาคณาจารย์จึงเป็นมุมมองที่ต่างออกไป พอจะกล่าวได้ว่ามุมมองจากมุมมองของอาจารย์ทั่วไป จึงเป็น ประโยชน์ในการพิจารณาใดก็ตาม โดยปกติประธานสภาคณาจารย์ก็ได้นำเรื่องที่สำคัญได้รับการ พิจารณาในที่ประชุม คณบดีกลับไปแจ้งที่ประชุมสภาคณาจารย์ เพื่อให้ได้รับความเห็นกว้างขวางยิ่ง ขึ้น มอຍຍอยครั้งที่มีการพิจารณาเรื่องสำคัญ ๆ ในที่ประชุมคณบดีได้ให้เอกสารลงนามหรือจดเวลา ไปพิจารณาในสัปดาห์ต่อไป เพื่อจะได้รับความคิดเห็นที่ช่วยกันกลั่นกรองอย่างกว้างขวาง

กิจการของมหาวิทยาลัยมีมากมายและกว้างขวาง ตลอดจนมีบทบาทของหลายฝ่าย จึง จำเป็นต้องให้องค์คณะบุคคลประกอบ เป็นกรรมการในการพิจารณา ประธานสภาคณาจารย์หรือ

ผู้แทนได้เข้าร่วมเป็นกรรมการเกือบทุกชุด นับเป็นการนำความคิดเห็นจากสภาคณาจารย์เข้าไปเป็นส่วนในการพิจารณาดำเนินการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

2. สภาคณาจารย์ทำหน้าที่แทนคณาจารย์ โดยลักษณะการเลือกตั้งและรูปแบบองค์
กรนั้น สภาคณาจารย์ควรถือได้ว่าเป็นตัวแทนของคณาจารย์ก็ได้ หรือจะถือว่าไม่ใช่ก็นับกับแนวคิด
และการปฏิบัติ เราเรียกผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเข้าไปอยู่ในสภาคณาจารย์ว่า "สมาชิกสภาคณาจารย์"
สภาฯ จึงมีลักษณะเป็นองค์กรด้วยตนเองที่มาจากเลือกตั้ง ต่างจากสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งข้อกําหนด
ให้เป็นตัวแทนอยู่แล้ว ส่วนแพทย์สภาถือว่า แพทย์ทุกคนเป็น "สมาชิก" ของแพทย์สภาที่ได้รับการ
เลือกตั้งเข้าไปเป็น "กรรมการ" แพทย์สภา โดยข้อ แพทย์สภาจึงเป็นตัวแทนอย่างชัดเจน

ข้ออาจไม่สำคัญเท่าการปฏิบัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดของสมาชิกสภาคณาจารย์แต่ละชุดการ
ทำหน้าที่ชาวเสียงจากคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยในการเสนอขอเพื่อสรรหาอธิการบดี นับว่าเป็น
การทำหน้าที่แทนคณาจารย์

เมื่อมองเรื่องสำคัญ สภาคณาจารย์ได้จัดการประชุมโดยเชิญอาจารย์ที่สนใจเข้าร่วมประชุม
อย่างกว้างขวาง อาจถือว่าเป็นหน้าที่แทนคณาจารย์ได้

สมาชิกสภาคณาจารย์ที่ได้รับการเลือกตั้งจากคณะต่าง ๆ อาจนำเรื่องไปยังชมรม
คณาจารย์ในคณะ ซึ่งมีอยู่บางคณะ หรืออาจนำเสนอคณาจารย์ในคณะ และรับฟังความคิดเห็น
เป็นช่องทางในการสื่อสารในฐานะผู้แทน

ในบางครั้งอาจารย์ได้รับความเดือดร้อนหรือมีข้อคิดเห็น ก็เสนอผ่านสภาคณาจารย์ใน
ลักษณะที่สภาคณาจารย์ทำหน้าที่แทน

การประชุมประธานสภาคณาจารย์เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรนโยบายสูงสุด
ของมหาวิทยาลัย นับได้ว่าคณาจารย์ได้มีช่องทางที่จะร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย โดยกลวิธี
ที่ประธานสภาคณาจารย์เป็นผู้แทนคณาจารย์ ร่วมกับกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่ได้รับการเลือก
ตั้งโดยตรงจากอาจารย์

3. สภาคณาจารย์ทำหน้าที่ในการสื่อสาร ปัญหาหลักประการหนึ่งในการดำเนินงานของ
มหาวิทยาลัยคือ การสื่อสาร มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายพันคน การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ
ใจความร่วมมือและเอกภาพ เป็นกลไกที่จำเป็นอย่างยิ่ง การสื่อสารมีหลายทาง

นโยบายและการตัดสินใจ ตลอดจนกลวิธีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระดับมหาวิทยาลัยจะได้รับการ
การสื่อสารผ่านระบบบริหาร คือ คณบดีและหัวหน้าภาควิชา ไปยังคณาจารย์และบุคลากรของ
มหาวิทยาลัย เพื่อให้รับรู้และเกิดความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้จนเกิดเป็นผลจริง ๆ
ขึ้น ทั้งนี้เพราะการดำเนินงาน หรือการผลิตของมหาวิทยาลัยไม่ว่าการเรียนการสอนเพื่อสร้างคน

หรือการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ ตลอดจนการแสดงออกทางวิชาการด้านต่าง ๆ ย่อมต้องเป็นการกระทำของอาจารย์แต่ละคนที่จะช่วยกันให้เกิดประสิทธิผล นโยบายคงจะไม่เกิดผลหากไม่ได้รับความเข้าใจและการปฏิบัติ นโยบายและการตัดสินใจย่อมต้องอาศัยเหตุผลและวิจารณ์ ในการพิจารณาทั้งในด้านโอกาสและข้อจำกัดต่าง ๆ ความเข้าใจจึงเกิดขึ้นได้ยาก หากไม่ได้รับทราบถึงเหตุผล และปัจจัยต่าง ๆ ทำให้บ่อยครั้งท้ออาจารย์และบุคลากรสงสัยว่า ทำไมจึงมีนโยบายหรือการดำเนินการอย่างนั้น

การสื่อสารนอกจากเป็นลักษณะบนลงล่างแล้ว ยังเป็นทางล่างขึ้นบนได้ด้วย ดังได้กล่าวแล้วว่าผลผลิตของมหาวิทยาลัยของทุกบุคลากรแต่ละคน ดังนั้น จึงมีปัจจัยในเชิงปฏิบัติที่สำคัญไม่น้อย นโยบายบางอย่างมีปัญหาในเชิงปฏิบัติ หรือทางเลือกก่อนหน้าจะดีกว่า ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยจะขึ้นอยู่กับคณาจารย์ และบุคลากรรกรักว่าเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย และมีส่วนได้ส่วนเสียในมหาวิทยาลัย โดยสามารถให้ความคิดเห็นเพื่อปรับหรือสร้างนโยบายและกลไกต่าง ๆ ได้ ความหลากหลายที่อยู่ในมหาวิทยาลัยมีมาก จนนโยบายในลักษณะกลาง ๆ อาจไม่เหมาะสมกับบางส่วนที่มีลักษณะพิเศษได้ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย จึงอาศัยความสามารถที่จะรองรับความหลากหลายนี้ได้ คณาจารย์ซึ่งเปี่ยมพร้อมของพหุมาจากส่วนต่าง ๆ และแทนความหลากหลายนี้ จึงมีบทบาทในการสื่อสารจากคณาจารย์ และบุคลากรระบบบริหารได้

การสื่อสารในทางราบก็สำคัญ ขอดูคิดเห็นและแนวปฏิบัติจากส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย อาจเป็นประโยชน์กับส่วนอื่น คณาจารย์ จึงเป็นแหล่งรวมที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความสมานฉันท์ เพื่อได้บรรจบทราบตลอดจนยอมรับความแตกต่างและหลากหลาย ทั้งในเชิงแนวความคิด และการปฏิบัติที่อยู่ในส่วนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ความคิดที่แตกต่างออกไปอาจทำให้เห็นทางเลือก หรือช่องทางที่แปลกไปจากเดิมได้

4. สภาคณาจารย์ ทัศนคติในการพิทักษ์สิทธิ คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นข้าราชการ จึงไม่สามารถตั้งสภาพหรือองค์กรเพื่อเรียกร้องสิทธิได้ และจำเป็นต้องอยู่ในวินัย แต่ก็มีบางขณะจำเป็นต้องมีความคิดเห็นหรือการแสดงออกเพื่อปกป้องรักษาสิทธิของแต่ละบุคคล หรือส่วนรวมหากการดำเนินการเป็นไปโดยเหมาะสม และสร้างสรรค์แล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและประเทศชาติโดยส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะยาว ซึ่งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอาจเป็นการลิดรอนสิทธิและเกิดผลเสียระยะยาวได้ ขอดูคิดเห็นในเชิงพิทักษ์สิทธิจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในระยะยาว จึงควรได้รับการพิจารณาแล้

โดยที่การพิทักษ์สิทธิสมควรจะเป็นการรักษาผลประโยชน์ส่วนบุคคล จึงมักได้รับการมองไปในด้านไม่ดี ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีในสายตาของสังคมหรือบุคคลภายนอกได้ การสร้างความ

เข้าใจและการใช้เหตุผลที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัวจะเป็นจุดยืนที่สำคัญในระบบประชาธิปไตย การดูแลให้เกิดคุณภาพของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มีความสำคัญ คนส่วนใหญ่ต้องไม่รังแกคนส่วนน้อย แม้ว่าเสียงส่วนใหญ่จะเป็นเสียงหลักก็ตาม คณาจารย์ และบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มหนึ่งที่มีพลังและข้อจำกัดจึงพึงใช้พลังนั้นในทางที่ถูกต้อง หากใช้ในทางที่ผิดไม่เหมาะสมก็เป็นการทำลายพลังในระยะยาวได้

5. สภาคณาจารย์มีบทบาทในการฝึกอบรมการบริหาร และสร้างผู้บริหารในอนาคต แม้จะไม่ใช่มหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ แต่อาจกล่าวได้ว่า สภาคณาจารย์ก็เป็นแหล่งฝึกอบรมการบริหารที่สำคัญ คณาจารย์ทุกคนจำเป็นต้องมีส่วนในการบริหารในลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบการบริหารต่อไป การบริหารจำเป็นต้องอาศัยความสามารถและทักษะ เป็นการเฉพาะการบริหารองค์กรที่เป็นองค์การวิชาการนั้นมีลักษณะพิเศษต้องแตกต่างจากการบริหารทั่วไปอย่าง การบังคับบัญชาและใช้คำสั่งให้เกิดประสิทธิผลน้อย การเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างคุณลักษณะต่าง ๆ ขึ้น บางคนทรมานตัวเองตามธรรมชาติกันว่าโง่เขลา แต่คงจะเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่ค่อยส่วนใหญ่จะอาศัยการพัฒนาขึ้น

คณาจารย์ทุกคนมีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งเข้าเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ จึงเป็นโอกาสที่จะได้มีส่วนในการบริหารและพัฒนาความรู้ความเข้าใจในกิจการของมหาวิทยาลัยตลอดจนสร้างทักษะในการให้ความคิดเห็น รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งระบบการประชุมแบบปรึกษาหารือ และแบบสภา

6. สภาคณาจารย์ในบทบาทของการศึกษารวบรวมข้อมูลและประเมินผล ในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย การวางแผนนโยบายและตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและการใช้เหตุผลตลอดจนการประเมินผลโครงการเมื่อดำเนินการไประยะหนึ่งแล้ว มหาวิทยาลัยได้มีงานวิจัยสถาบัน กองแผนงานทำหน้าที่ในการจัดหารวบรวมข้อมูลโดยตรง หน่วยงานต่างๆ ก็เป็นแหล่งข้อมูลเฉพาะเรื่อง ที่แล้วมาสภาคณาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและกิจการต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องไปทำการศึกษารวบรวมข้อมูลและพิจารณาตัดสินใจต่อไป ข้อเสนอของสภาคณาจารย์ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นจากหลายฝ่ายร่วมกันย่อมเป็นประโยชน์ไม่น้อย แต่หากได้มีข้อมูลชัดเจนยิ่งขึ้นรองรับก็จะมีประโยชน์มากขึ้น ขณะนี้ยังไม่แน่ว่าสภาคณาจารย์ควรเป็นแหล่งข้อมูล หรือควรรวบรวมข้อมูลเฉพาะเรื่อง มากกว่าในปัจจุบันหรือไม่เพราะอาจเป็นการซ้ำซ้อนกับแหล่งที่มีอยู่แล้ว ขณะเดียวกันข้อมูลจากหลายแหล่งที่มองต่างกันก็อาจช่วยให้การตัดสินใจที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในการประเมินผลโครงการและกิจการจำเป็นต้องมีข้อมูล และอาศัยพหุมติพิจารณาตลอดจนประสบการณ์จึงจะได้ผลดี

ในปัจจุบันยังไม่ได้ดำเนินการมากนักคงจะต้องพิจารณากันต่อไป ถึงความเหมาะสมโดยอาศัยความจำกัดในด้านบุคคลและช่วงวาระของสภาคณาจารย์ ซึ่งเปลี่ยนตัวบุคคลที่เป็นสมาชิกครั้งหนึ่งทุกปี และเปลี่ยนประธานสภาคณาจารย์ทุกปี

อย่างไรก็ดีสมาชิกสภาคณาจารย์ ก็ย่อมต้องแสดงบทบาทปฏิบัติภาระหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เสียสละ และอุทิศเวลาให้การดำเนินการของสภาคณาจารย์อย่างเต็มความสามารถให้สมกับเป็นเทพรักษาของมหาวิทยาลัย (ประมุต นันทิยะกุล. 2535 : 97) ดังนี้

1. สภาคณาจารย์ต้องเป็นทัพของมหาวิทยาลัยได้
2. สภาคณาจารย์ต้องแสดงบทบาทในฐานะที่ปรึกษาให้บุคลากรทั่วไป เห็นว่ามีประโยชน์ และทำประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัยได้
3. สภาคณาจารย์ต้องสรรหาคนดี มีจริยธรรมและคุณธรรมเข้ามาเป็นสมาชิกซึ่งบุคคลเหล่านี้ จะสร้างความดีให้สภาคณาจารย์เป็นที่ยอมรับของคณาจารย์และมหาวิทยาลัย
4. สภาคณาจารย์จะต้องมีสมาชิกที่มีอุดมการณ์ ที่จะทำประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง
5. สภาคณาจารย์จะต้องปรับปรุงคุณภาพของตนเองอยู่เสมอ
6. สมาชิกสภาคณาจารย์ต้องรกรู ระเบียบ ข้อบังคับ วิชาการบริหารมหาวิทยาลัยจึงจะสามารถแนะนำแก่มหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี
7. ด้านสภาคณาจารย์เป็นทรวมของคนดีมีประสบการณ์ เข้ามาเป็นสมาชิกได้มาก ๆ ก็เป็นผลดีต่อสภาคณาจารย์มากชน เพราะจะได้นำประสบการณ์มาเป็นข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยมักจะยอมรับและนำไปปฏิบัติ
8. สภาคณาจารย์ ต้องเป็นตัวแทนอย่างแท้จริงของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นคนกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผลักดันนโยบายที่เห็นว่าสำคัญให้มหาวิทยาลัยนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
9. เมื่อสภาคณาจารย์เสนอโครงการต่อมหาวิทยาลัยแล้ว จะต้องมีการติดตามผลงานนั้นอยู่เสมอ และบางครั้งประธานสภาคณาจารย์จะต้องพาผู้เกี่ยวข้องไปพบปะสนทนากับท่านอธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้เข้าใจเจตนารมณ์ของสภาคณาจารย์ในการเสนอโครงการนั้นๆ แก่มหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการต่อไป

ปัญหา และอุปสรรคของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

ในการปฏิบัติภารกิจ ของสภาคณาจารย์ที่ผ่านมามีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การดำเนินงานของสภาคณาจารย์ขาดประสิทธิผล หากไม่สามารถขจัดอุปสรรคเหล่านี้ได้แล้วสภาคณาจารย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ตามบทบาทที่ควรจะเป็น

จากผลการสัมมนาสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ เรื่องสถานการณ์และการดำเนินงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ประสบปัญหาและอุปสรรค คือ องค์กรสภาคณาจารย์ไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารขาดการสนับสนุนด้าน การเงิน บุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ ขาดความสนใจ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากคณาจารย์ไม่มีความเข้าใจกัน ระหว่างผู้บริหารกับสภาคณาจารย์ และกรรมการสภาคณาจารย์ไม่ใช้เวลาให้กับภารกิจของสภาคณาจารย์อย่างเต็มที่ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522 : 87) และผลการวิจัย เรื่อง บทบาทของสภาอาจารย์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย ของวิชัย กาญจนสุวรรณ (2534) แห่งคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าสิ่งที่เป็ปัญหาสำคัญมากตามลำดับ ได้แก่

1. อาจารย์ทั่วไปไม่เห็นความสำคัญของสภาอาจารย์ ไม่ให้ความสนใจไม่สมัครเป็นสมาชิกสภาอาจารย์
2. สภาอาจารย์เป็นเพียงองค์กรที่ปรึกษา ซึ่งไม่มีศักยภาพในการแก้ปัญหา
3. การขาดแรงจูงใจในการทำงานในสภาอาจารย์ เพราะทำไปก็ไม่ได้อะไรเสียเวลาเปล่า นอกจากนั้นยังพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาข้างต้น ซึ่งผุดผ่องเห็นวามสำคัญรอง ๆ ลงมาในระดับใกล้เคียงกันอีกหลายปัญหา เช่น
 - ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยไม่ร่วมมือไม่รับฟังความคิดเห็นที่เสนอไปจากสภาอาจารย์
 - การทำงานในสภาอาจารย์เสียเวลาประชุมมาก พดมาก แต่ทำไม่ค่อยได้
 - สมาชิกสภาอาจารย์ไม่ทำงานจริงจังและไม่อุทิศตน
 - อาจารย์อาวุโส ไม่ยอมเข้ามาทำงานสภาอาจารย์

และอีกประการหนึ่งที่สำคัญ ก็คือ ความวางเฉยของคณาจารย์ต่อการทำงานของสภาอาจารย์ เช่น พบว่า คณาจารย์มีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือกับสภาอาจารย์น้อยมาก ซึ่งย่อมทำให้สภาอาจารย์ขาดพลังต่อรองไปเป็นอย่างมาก ในการทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจของฝ่ายบริหาร ปัญหาต่าง ๆ ข้างต้นนี้โยงใยกันเป็นวงจรอุบาทว์ (vicious cycle) กล่าวคือ สภาอาจารย์ไม่มีศักยภาพในการแก้ปัญหา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีคนสมัครเป็นสมาชิกสภาอาจารย์ (มีแต่อาจารย์อ่อนอาวุโส) สภาอาจารย์ไม่มีศักยภาพในการแก้ปัญหาและกลับไปเดิมอีกเป็นวงจร

ซ้ำเดิม หากสภาอาจารย์จะทำงานตามบทบาทที่ควรจะเป็นให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะต้อง
ทำลายวงจรอุบาทว์นี้ให้ได้เสียก่อน มีเช่นนั้นแล้วสภาอาจารย์ย่อมจะเป็นเพียงที่ระบาย
ความต้องการทางปัญญาของอาจารย์กลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มหนึ่งเท่านั้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นว่า
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิทยาลัย
มีมากในฐานะเป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีในการบริหารกิจการในด้านต่าง ๆ
คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านนิสิตนักศึกษา เป็นต้น การดำเนินงานของสภาคณาจารย์
พัฒนาขึ้นมาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์พอสมควร ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่
สำคัญ คือ การไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่แท้จริงของสภาคณาจารย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ มีทัศนคติต่อบทบาท และหน้าที่เป็นจริงและตาม
ความคาดหวังที่ควรจะเป็นของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ มีทัศนคติต่อคุณค่าและประโยชน์ของสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณค่าและประโยชน์ของสภาคณาจารย์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ ซึ่งทำหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2536 รวมจำนวนทั้งสิ้น 735 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มส่วนของ เครซและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-608) ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ ที่มีต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ แบ่งออก 2 ด้าน คือ
 1. บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์
 2. คุณค่าและประโยชน์ของสภาคณาจารย์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาโดย ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก้ไขสำนวนภาษา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของข้อความถามในแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยได้ไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาครบจำนวนที่ต้องการคือ 254 คน

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ต่าง 254 ฉบับ มาให้คะแนนตามค่าของสเกล
2. นำแบบสอบถามตามที่ได้ ให้คะแนนแล้วมาจัดแยกเป็นกลุ่ม ๆ คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ของกองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กล่าวคือ
 - 3.1 วิเคราะห์บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดหวังที่ควรจะเป็นของสภาคณาจารย์
 - 3.2 วิเคราะห์ ค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์
 - 3.3 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการที่มีต่อบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่เป็นปัจจุบันกับความคาดหวังของสภาคณาจารย์

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามค่าของสเกล ดังนี้

4.51 - 5.00	เท่ากับ	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 - 4.50	เท่ากับ	เห็นด้วยมาก
2.51 - 3.50	เท่ากับ	เห็นด้วยปานกลาง
1.51 - 2.50	เท่ากับ	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.50	เท่ากับ	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2. การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 คือ
 - 2.1 เปรียบเทียบคะแนนที่สะท้อนต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มข้าราชการ ใช้ F - test และ ถ้าค่า F มีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic test

2.2 เปรียบเทียบคะแนนที่สะท้อนต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างคะแนนความเป็นจริงกับคะแนนความคาดหวังเป็นรายข้อ ใช้สถิติ
t - test แบบ Dependent Variables

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยท้าวไว้ เพื่อจะ
ตอบคำถาม 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการมีความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ในปัจจุบันอย่างไร
โดยเฉพาะบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและประโยชน์ของสภาคณาจารย์
2. ความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลตามข้อ 1 แตกต่างกันหรือสอดคล้องต่อกัน

ผลการวิเคราะห์จะได้กล่าวต่อไป

ตาราง 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติของผู้บริหาร ที่ตอบท
บาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดหวังเป็นรายข้อ

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของสภาคณาจารย์	คะแนนทัศนะของผู้บริหาร				ค่าสถิติ t - test
	ที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน N = 55		ตามความ คาดหวัง N = 55		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ให้ข้อคิดเห็นในกิจการของมหาวิทยาลัย แก่ฝ่ายบริหาร	2.89	.82	4.29	.71	-11.74*
2. ประสานความเข้าใจอันดีระหว่าง คณาจารย์และข้าราชการ	2.43	.98	4.51	.71	-14.75*
3. ปกป้อง ต่อสู้ ในเรื่องสิทธิและผล ประโยชน์ของอาจารย์และข้าราชการ	2.98	1.02	4.43	.68	- 8.06*
4. เผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย แก่วงการภายนอก	2.28	.92	4.53	.68	-13.49*
5. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลความประพฤติของ คณาจารย์และข้าราชการ	1.74	.71	3.48	1.18	- 9.81*
6. การแสดงบทบาทตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ระเบียบ คือ ให้คำปรึกษาในด้าน :					
6.1 นโยบายทางการบริหารวิชาการ	2.31	.80	3.96	.98	- 9.71*
6.2 สวัสดิการ	2.57	.96	4.23	.78	- 9.35*
6.3 กิจการนิสิต	2.02	.80	3.72	1.04	-11.05*
6.4 การปรับปรุงอาคารสถานที่	2.17	.95	4.04	.80	-13.76*

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของสภาคณาจารย์	คะแนนทัศนคติของผู้บริหาร				ค่าสถิติ t - test
	ที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน N = 55		ตามความ คาดหวัง N = 55		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.5 การเพิ่มพูนรายได้แก่มหาวิทยาลัย	1.74	.84	4.12	.73	-18.52*
6.6 การพัฒนามหาวิทยาลัยในรูปแบบอื่น	2.15	.93	4.19	.79	-11.14*
รวม	2.26	.55	4.06	.54	-13.29*

จากตาราง 1 แสดงว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ
ที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบันของสภาคณาจารย์อยู่ในระดับน้อย และในขณะเดียวกันก็มีความคาดหวังว่า
สภาคณาจารย์ควรจะมบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ
ตามความเป็นจริงในปัจจุบันกับความคาดหวังที่ควรจะเป็นในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติของคณาจารย์ ทั่วประเทศ
 ทัศนคติและความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดหวังเป็นรายข้อ

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของสภาคณาจารย์	คะแนนทัศนคติของคณาจารย์				ค่าสถิติ t - test
	ที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน N = 107		ตามความ คาดหวัง N = 107		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ให้ข้อคิดเห็นในกิจการของมหาวิทยาลัย แก่ฝ่ายบริหาร	2.65	.99	4.27	.98	-12.07*
2. ประสานความเข้าใจอันดีระหว่าง คณาจารย์และข้าราชการ	2.60	1.06	4.29	.82	-12.88*
3. ปกป้อง ต่อสู้ ในเรื่องสิทธิและผล ประโยชน์ของอาจารย์และข้าราชการ	2.66	1.09	4.42	.93	-11.81*
4. เผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย แก่วงการภายนอก	2.49	1.03	4.38	.80	-14.91*
5. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลความประพฤติของ คณาจารย์และข้าราชการ	2.01	.91	3.83	1.18	-12.20*
6. การแสดงบทบาทตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ระเบียบ ก่อ ให้คำปรึกษาในด้าน :					
6.1 นโยบายทางการบริหารวิชาการ	2.37	1.00	4.22	.82	-12.89*
6.2 สวัสดิการ	2.48	1.05	4.30	.83	-14.64*
6.3 กิจการนิสิต	2.28	.94	3.94	1.02	-11.34*
6.4 การปรับปรุงอาคารสถานที่	2.38	1.04	4.09	.97	-12.16*

ตาราง 2 (ต่อ)

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของสภาคณาจารย์	คะแนนทัศนคติของคณาจารย์				ค่าสถิติ t - test
	ที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน N = 107		ตามความ คาดหวัง N = 107		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.5 การเพิ่มพูนรายได้แก่มหาวิทยาลัย	1.92	1.00	3.98	1.09	-14.03*
6.6 การพัฒนามหาวิทยาลัยในรูปแบบอื่น	2.26	.93	4.17	.88	-11.70*
รวม	2.35	.67	4.15	.72	-13.91*

จากตาราง 2 แสดงว่า คณาจารย์มีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันของสภาคณาจารย์อยู่ในระดับน้อย และในขณะเดียวกันก็มีความคาดหวังว่าสภาคณาจารย์ควรจะมบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนทัศนคติของคณาจารย์ที่มีต่อบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความเป็นจริงในปัจจุบันกับความคาดหวังที่จะเป็นในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่สนะของข้าราชการที่มีต่อ
บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน และตามความคาดหวังเป็นรายข้อ

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของสภาคณาจารย์	คะแนนที่สนะของข้าราชการ				ค่าสถิติ t ₁ - test
	ที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน N = 92		ตามความ คาดหวัง N = 92		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ให้ข้อคิดเห็นในกิจการของมหาวิทยาลัย แก่ฝ่ายบริหาร	2.74	.74	4.04	.89	-10.40*
2. ประสานความเข้าใจอันดีระหว่าง คณาจารย์และข้าราชการ	2.51	.90	4.16	.96	-11.31*
3. ปกป้อง ต่อสู้ ในเรื่องสิทธิและผล ประโยชน์ของอาจารย์และข้าราชการ	2.62	.89	4.26	1.00	-11.05*
4. เผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย แก่วงการภายนอก	2.77	.93	4.35	.89	-11.27*
5. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลความประพฤติของ คณาจารย์และข้าราชการ	2.27	.97	3.87	1.05	- 9.58*
6. การแสดงบทบาทตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ระเบียบ คือ ให้คำปรึกษาในด้าน :					
6.1 นโยบายทางการบริหารวิชาการ	2.83	.93	4.07	.88	-10.08*
6.2 สวัสดิการ	2.53	.88	4.06	.95	-10.78*
6.3 กิจการนิสิต	2.48	.90	3.89	.95	-10.29*
6.4 การปรับปรุงอาคารสถานที่	2.22	.86	3.80	1.07	-11.63*

ตาราง 3 (ต่อ)

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของสภาคณาจารย์	คะแนนทักษะของข้าราชการ				ค่าสถิติ t - test
	ที่เป็นจริงใน ปัจจุบัน N = 92		ตามความ คาดหวัง N = 92		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.5 การเพิ่มพูนรายได้แก่มหาวิทยาลัย	2.01	.88	3.83	1.12	-11.31*
6.6 การพัฒนามหาวิทยาลัยในรูปแบบอื่น	2.54	1.06	4.26	.75	- 9.53*
รวม	2.54	.66	4.19	.62	-12.78*

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการมีทักษะเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบันของสภาคณาจารย์อยู่ในระดับน้อย และในขณะเดียวกันก็มีความคาดหวังว่าสภาคณาจารย์ควรจะมียุทธศาสตร์ และมีความรับผิดชอบในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนทักษะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความเป็นจริงในปัจจุบันกับความคาดหวังที่จะเป็นในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

2. วิเคราะห์คุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์ ดังตาราง 4 - 6

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่สนะของผู้บริหารหมวดคุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์

คุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	คะแนนที่สนะ ของผู้บริหาร		ความหมาย ตามค่าของ มาตรฐาน
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีสภาคณาจารย์นับเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย	3.96	1.17	มาก
2. สภาคณาจารย์ช่วยให้นักคณาจารย์ มีโอกาสและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.78	1.03	มาก
3. การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารเป็นวิธีการพัฒนาระบบราชการอย่างหนึ่ง	4.02	.85	มาก
4. สภาคณาจารย์มีส่วนในการกระตุ้นผู้บริหารให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.69	1.08	มาก
5. สภาคณาจารย์มีส่วนผลักดันให้นักคณาจารย์และข้าราชการมีขวัญและกำลังใจ	3.52	1.09	มาก
6. สภาคณาจารย์ทำให้คณาจารย์และข้าราชการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยร่วมกัน	3.38	1.25	ปานกลาง
7. สภาคณาจารย์มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการแก่คณาจารย์ และข้าราชการของมหาวิทยาลัย	3.19	1.21	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	คะแนนที่สะท้อน ของผู้บริหาร		ความหมาย ตามค่าของ มาตรวัด
	$\bar{X}$	S.D.	
8. ถึงแม้ไม่มีสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยก็เจริญก้าวหน้าไปได้ดี	2.56	1.14	ปานกลาง
9. งานหรือกิจกรรมของสภาคณาจารย์ช่วยสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน อื่น ๆ	2.19	.95	น้อย
รวม	3.38	.61	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับคุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์ในระดับปานกลาง หรือพอสมควร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานหรือกิจกรรมของสภาคณาจารย์ไม่ช่วยสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอื่น

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของคณาจารย์ที่มีต่อคุณค่าและประโยชน์ของสภาคณาจารย์

คุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	คะแนนทักษะของคณาจารย์		ความหมายตามค่าของมาตรวัด
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีสภาคณาจารย์เ็นเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย	4.06	1.05	มาก
2. สภาคณาจารย์ช่วยให้คณาจารย์ มีโอกาสและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.82	1.13	มาก
3. การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารเป็นวิธีการพัฒนาระบบราชการอย่างหนึ่ง	3.97	1.01	มาก
4. สภาคณาจารย์มีส่วนในการกระตุ้นผู้บริหารให้ทันกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง	3.87	1.14	มาก
5. สภาคณาจารย์มีส่วนผลักดันให้คณาจารย์และข้าราชการมีขวัญและกำลังใจ	3.70	1.17	มาก
6. สภาคณาจารย์ทำให้คณาจารย์และข้าราชการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยร่วมกัน	3.50	1.23	ปานกลาง
7. สภาคณาจารย์มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการแก่คณาจารย์ และข้าราชการของมหาวิทยาลัย	3.38	1.25	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	คะแนนทัศนคติของคณาจารย์		ความหมายตามค่าของมาตรวัด
	$\bar{X}$	S.D.	
8. ถึงแม้ไม่มีสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยก็เจริญก้าวหน้าไปได้ดี	2.27	1.15	น้อย
9. งานหรือกิจกรรมของสภาคณาจารย์ช่วยสนับสนุนงานของหน่วยงานอื่น ๆ	2.17	1.03	น้อย
รวม	3.43	.73	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า คณาจารย์มีทัศนคติเกี่ยวกับคุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์ในระดับปานกลาง หรือพอสมควร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานหรือกิจกรรมของสภาคณาจารย์ไม่ช่วยสนับสนุนงานของหน่วยงานอื่น

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะของข้าราชการมหาวิทยาลัย
และประโยชน์ของสภาคณาจารย์

คุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	คะแนนทักษะ ของข้าราชการ		ความหมาย ตามค่าของ มาตรวัด
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีสภาคณาจารย์นับเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย	3.62	.86	มาก
2. สภาคณาจารย์ช่วยให้คณาจารย์ มีโอกาสและมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.68	.89	มาก
3. การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร เป็นวิธีการพัฒนา ระบบราชการอย่างหนึ่ง	3.85	.95	มาก
4. สภาคณาจารย์มีส่วนในการกระตุ้นผู้บริหารให้ทนกับเหตุการณ์ เปลี่ยนแปลง	3.67	.87	มาก
5. สภาคณาจารย์มีส่วนผลักดันให้คณาจารย์และข้าราชการมีขวัญ และกำลังใจ	3.52	1.05	มาก
6. สภาคณาจารย์ทำให้คณาจารย์และข้าราชการอื่น ๆ ของ มหาวิทยาลัย เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยร่วมกัน	3.30	1.16	มาก
7. สภาคณาจารย์มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการแก่ คณาจารย์ และข้าราชการของมหาวิทยาลัย	3.51	.98	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์	คะแนนทัศนคติ ของข้าราชการ		ความหมาย ตามค่าของ มาตรวัด
	$\bar{X}$	S.D.	
8. ถึงแม้ไม่มีสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยก็เจริญก้าวหน้าไปได้ดี	2.26	1.01	น้อย
9. งานหรือกิจกรรมของสภาคณาจารย์ซับซ้อนกับงานของหน่วยงานอื่น ๆ	2.35	1.11	น้อย
รวม	3.29	.51	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณค่าและประโยชน์ของสภาคณาจารย์ในระดับปานกลาง หรือพอสมควร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานหรือกิจกรรมของสภาคณาจารย์ไม่ซับซ้อนกับงานของหน่วยงานอื่น

3. เปรียบเทียบคะแนนทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันกับความคาดหวังของสภาคณาจารย์ ดังตาราง 7-8

ตาราง 7 เปรียบเทียบคะแนนทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันกับตัวเองสภาคณาจารย์

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.6498	2	.8249	.1404
ภายในกลุ่ม	57.5763	139	.4142	
	59.2262	141		

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ มีความเห็นว่าสภาคณาจารย์มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันหรือสอดคล้องกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 8 เปรียบเทียบคะแนนทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ ที่มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความคาดหวังของสภาคณาจารย์

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	.2691	2	.1345	.7300
ภายในกลุ่ม	53.2970	125	.4264	
	53.5661	127		

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ มีความเห็นว่าสภาคณาจารย์ มีบทบาท และได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันหรือสอดคล้องกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้บริหาร, คณาจารย์ และข้าราชการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สภาคณาจารย์มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย และมีความคาดหวังว่าสภาคณาจารย์ควรจะมียุทธศาสตร์ หน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหาร, คณาจารย์ และข้าราชการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง หรือพอสมควรและสภาคณาจารย์ปฏิบัติงานไม่ซับซ้อนกับหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย

3. ผู้บริหาร, คณาจารย์ และข้าราชการ มีความเห็นเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงกับที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ว่าเป็นอย่างไร โดยศึกษาจากความคิดเห็นหรือทัศนคติของกลุ่มประชากรของมหาวิทยาลัย 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2536 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 254 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ของกองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล และได้วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ คือ เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการที่มีต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ในด้าน บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันและตามความคาดหวังที่ควรจะเป็น คุณค่าและประโยชน์ของสภาคณาจารย์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทั้ง 3 กลุ่มในแต่ละด้านและแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าของสเกลการวัด และเปรียบเทียบกับคะแนนค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนทัศนคติต่อภาพลักษณ์ของสภาคณาจารย์ที่เป็นจริงกับที่คาดหวังอีกด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาคณาจารย์มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อย และมีความคาดหวังว่า สภาคณาจารย์ควรมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง

3. สภาคณาจารย์ปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ มีความเห็นต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันของสภาคณาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่า องค์กรสภาคณาจารย์จัดตั้งขึ้นแบบออร์ปนัย (Informal organization) คือ เกือบทุกมหาวิทยาลัยยังไม่มียกกฎหมายรับรองให้เป็นองค์กรหนึ่งของการบริหารมหาวิทยาลัย (สวัสดี ศึกษาย. 2521 : 1) การที่สภาคณาจารย์จะดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบมักไม่ได้รับความสนใจ และความร่วมมือจากบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย (โศภณ อารียา. 2526 : 45) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบางคนคิดว่าสภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่ก่อความยุ่งยาก ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อการบริหารงานทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร (ดำรง ธรรมารักษ์. 2526 : 54) การประชุมบริหารมหาวิทยาลัย ประธานสภาคณาจารย์จะเข้าประชุมในฐานะผู้ร่วมประชุมไม่มีสิทธิออกเสียง มีเพียงเสนอความคิดเห็นได้ เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้ (วุฒิสกต ลากเจริญทรัพย์. 2528 : 54) คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญขององค์กรนี้ หลายคนคิดว่างานของสภาคณาจารย์เป็นงานที่ซ้อนทับฝ่ายบริหารไม่มีความจำเป็นต้องจัดตั้งขึ้น (สัจจิต บุญงการ. 2526 : 26) คณะกรรมการสภาคณาจารย์บางคนไม่ถือโอกาสให้แก่งานในภารกิจของสภาคณาจารย์ และบางกลุ่มก็มีความขัดแย้งกันเอง จึงทำให้ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการ มีความเห็นต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์เกือบทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

ในส่วนของการคาดหวัง ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการที่ความคาดหวังต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์ในระดับมาก คือ ปกป้อง ต่อสู้ในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของอาจารย์และข้าราชการ การเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ประสานความเข้าใจอันดีระหว่างคณาจารย์และข้าราชการ การพัฒนามหาวิทยาลัยในรูปแบบอื่น สวัสดิการ ให้ข้อคิดเห็นกิจการของมหาวิทยาลัย นโยบายทางการบริหารวิชาการ การปรับปรุงอาคารสถานที่และให้ทำการตรวจสอบ ควบคุม ดูแลความประพฤติของอาจารย์ และข้าราชการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทั้ง 3 กลุ่ม มองเห็นว่า ผลงานของสภาคณาจารย์ที่แล้งมาไม่ปรากฏชัดเจนทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม และไม่เป็นไปตามความต้องการของทุกฝ่ายทั้ง 3 กลุ่มอาจหวังให้มีการปฏิบัติงานอย่างฉับไว รวดเร็ว กระฉับ กระเฉงและเป็นผลแก่สมาชิกในมหาวิทยาลัยมากที่สุดนอกนั้นยังหวังให้ทำงานที่เขม่นรายได้แก่มหาวิทยาลัยด้วย

และจากผลการวิจัย พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มเห็นคุณค่า และประโยชน์ของสภาคณาจารย์ กล่าวคือ สภาคณาจารย์ช่วยส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย สภาคณาจารย์ช่วยให้คณาจารย์ มีโอกาสและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย การให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาระบบราชการอย่างหนึ่ง สภาคณาจารย์มีส่วนในการกระตุ้นบริหารให้ทันกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง และสภาคณาจารย์มีส่วนผลักดันให้คณาจารย์และข้าราชการมีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากน้อย อาจเป็นเพราะว่า สภาคณาจารย์ยังเป็นรูปแบบของการพัฒนาหรือการป้องกันการบริหารโดยวิธีทางตามระบอบประชาธิปไตย เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมกันคิด หรือระดมสมองร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันรับผิดชอบต่องานในองค์การการบริหาร และก่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้มั่นคงในสังคมมหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่งด้วย (สวัสดิ์ คำชาย, 2526 : 67)

ส่วนในด้านสภาคณาจารย์ทำให้คณาจารย์ และข้าราชการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยร่วมกัน และสภาคณาจารย์มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการแก่คณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และถึงแม้ไม่มีสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยก็เจริญก้าวหน้าไปได้ งานหรือกิจกรรมของสภาคณาจารย์ไม่ค่อยขึ้นอยู่กับงานของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย การสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการจัดการดำเนินการในมหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพราะตามหลักการแล้ว สภาคณาจารย์ควรมุ่งเน้นบทบาทหน้าที่เป็นเพียงให้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายทางการบริหาร วิชาการ สวัสดิ์การ กิจกรรมนิสิตและกิจกรรมอื่นๆ ในฐานะที่ปรึกษาต่อมหาวิทยาลัยเท่านั้น (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537:2) ความคิดเห็นของสภาคณาจารย์ที่เสนอไปจะได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับข้อเสนอสอง ส่วนใหญ่ที่ได้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนั่นเอง (สมควร อภัยพนธ์, 2524 : 4)

เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการที่ตอบบทบาทหน้าที่เป็นจริงในปัจจุบันกับความคาดหวัง พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนะสอดคล้องกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์ที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อย แต่มีความคาดหวังให้ปฏิบัติในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการได้มีส่วนที่เสนอให้มีการจัดองค์กรสภาคณาจารย์ขึ้นมาเพื่อให้องค์กรนี้เป็นตัวแทน เป็นปากเสียง เป็นผลสะท้อนความคิด ความต้องการและเจตจำนงของอาจารย์ และข้าราชการ จึงมองเห็นว่าสภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่ทรงคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร คณาจารย์ และข้าราชการ ถ้าพยายามประมวล และประสานความคิดของทุกฝ่ายเข้าด้วยกันอย่าง

มีเหตุผล และนำไปปฏิบัติก่อให้เกิดเป็นจริงได้แล้ว สภาคณาจารย์ย่อมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี (จินตนา คาร์งค์เลิศ. 2536 : 11)

กล่าวโดยสรุป สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพลักษณ์ที่ค่อนข้างดีพอสมควรในสายตาของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการมีทัศนะต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันของสภาคณาจารย์ในระดับน้อย และมีความคาดหวังที่จะให้สภาคณาจารย์มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอว่าสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยน่าจะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท และความรับผิดชอบให้มากขึ้น และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย กล่าวคือ สภาคณาจารย์ควรมีแผนงาน/โครงการที่ชัดเจนในการปฏิบัติกิจกรรมและเมื่อได้ปฏิบัติกิจกรรมใดเสร็จแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชากรของมหาวิทยาลัยทราบอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะช่วยให้สภาคณาจารย์มีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- โศภน อารียา. "มองสภาคณาจารย์" ใน สารสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2 : 40 - 44 ตุลาคม 2526.
- จรัส สุวรรณเวลา. "บทบาทของสภาคณาจารย์" ใน บทบาทของสภาคณาจารย์ในการพัฒนา
มหาวิทยาลัย. สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- จินตนา ตารงค์เลิศ. "บทบาทของสภาคณาจารย์." สารสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
16(3) : 11 พิเศษ. 2536.
- จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย. ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยสภาอาจารย์ พ.ศ. 2522.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- ดำรง ธรรมรักษ์. "12 ปีสภาคณาจารย์" ใน สารสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2 : 50 - 55 ตุลาคม 2526.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. สรุปผลการประชุมสัมมนาสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศครั้งที่ 4.
2522. อัดสำเนา.
- _____ . รายงานการสัมมนาวิทยาลัยครั้งที่ 2. โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่ง
ประเทศไทย, 2511. อัดสำเนา.
- _____ . ข้อบังคับที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศว่าด้วยการบริหาร
งานเขตที่ประชุม พ.ศ. 2525. 2525. อัดสำเนา.
- _____ . ข่าวจากที่ประชุมสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ. 2526. อัดสำเนา.
- ประณต นันทะกุล. "สภาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยอิสระ" ใน บทบาทของสภาคณาจารย์ใน
การพัฒนามหาวิทยาลัย. สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ปรีดา พัฒนถาบุตร. "สภาคณาจารย์" ใน ข่าวจากที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย
ทั่วประเทศ. 2526. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล" ใน การศึกษากับสังคมไทย.
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ระพี สาคริก. "สภาคณาจารย์กับการบริหารงานมหาวิทยาลัย" ใน สารสภาคณาจารย์มหา
วิทยาลัยรามคำแหง. 10 : 3 - 6 เมษายน 2527.
- รามคำแหง, มหาวิทยาลัย. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2528. อัดสำเนา.
- วุฒิสกดิ์ กลางเจริญทรัพย์. "มองบทบาทสภาอาจารย์" ใน สารสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. 11 : 51 - 54 กุมภาพันธ์ 2528.

- ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. ระเบียบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ว่าด้วยสภา
คณาจารย์ พ.ศ. 2537. อุดสาเนา.
- สมควร อภัยพันธ์. "บทบาทของสภาคณาจารย์" สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
 2(1) : 4 มิถุนายน - ตุลาคม 2524.
- สวัสดิ์ กุษาय. สภาคณาจารย์กับการพัฒนาสถาบันฝึกหัดครูในทัศนะอาจารย์วิทยาลัยครู :
ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยครูส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521. อุดสาเนา.
- สืบพันธ์ เกตุทัตและคนอื่น ๆ. "ประวัติสภาคณาจารย์" ใน สารสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2 : 8 - 4 ตุลาคม 2526.
- สุจิต บุญบงการ. "บทบาทของสภาคณาจารย์ : อดีตและอนาคต" ใน สารสภาคณาจารย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2 : 25 - 27 ตุลาคม 2526.
- สรพล เรืองรอง. "สภาคณาจารย์" ใน การอุดมศึกษาไทย อดีต ปัจจุบัน อนาคต.
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการจัดการและวิธีปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรพิทยา
อินเตอร์เนชั่นแนล, 2517.

Deighton, Lee C., ed. "Faculty," College and University," in The
The Encyclopedia of Education. v.4, New York, The Macmillan
Co., 1977.

Krejcie, Robert V. and daryle W. Morgan. "Determining Sample Size
 for Research Activities," Journal of Education and Psychological
Measurement. 1970.

Knowles, Asa, ed. "Faculty," in The International Encyclopedia of
Higher Education. V.3, San Francisco, Jossey - Bass, 1977.