

๑๗๘.๑๐๑๑
๑๘๗๓ ม
๓. ๓

บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหาร
คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
เอกชัย เอื้อเฟื้อ

๒๑ เม.ย. ๒๕๓๕

โรงเรียนบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

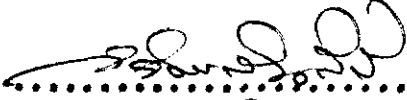
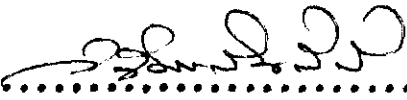
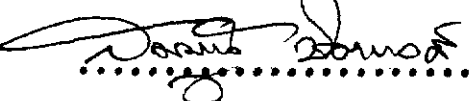
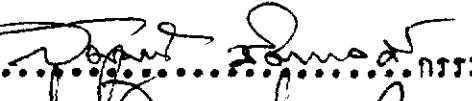
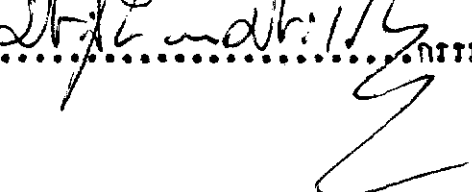
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๙
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177523

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
ปริญญาบัตรฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

 ประธาน	 ประธาน
 กรรมการ	 กรรมการ
	 กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือ
ให้คำแนะนำ ตลอดจนติดตามแรงรักและห่วงใยจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร
สินศิริ ผู้วิจัยชาวซึ่งในพระคุณและน้ำใจของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์และรองศาสตราจารย์
ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ที่ได้กรุณาชี้แจง ทราจตรา แรงรักและกระตุ้นให้ผู้วิจัย
ทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย
ทั้ง ๑ แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างมากที่ได้สละเวลา แรงงานและความคิด
ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี หากปราศจากบุคคลดังกล่าว ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จะ
สำเร็จไม่ได้

บุคคลที่เป็นห่วงใยและช่วยเหลือผู้วิจัยทั้งกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์
มากที่สุดคนหนึ่ง คือ อาจารย์พจนา เอื้อเฟื้อ ช่วยให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบมอบให้กับ
คณาจารย์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่มีอุดมการณ์สร้างสรรค์ประชาธิปไตยในมหาวิทยาลัย
อย่างแท้จริง

100 ✓ —
(นายเอกชัย เอื้อเฟื้อ)

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	5
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความหมายของบทบาท	9
	บทบาทที่เป็นจริง	12
	บทบาทที่คาดหวัง	12
	วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	13
	ความเป็นมาของสภาคณาจารย์ในประเทศไทย	14
	การจัดองค์กรสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	18
	บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	20
	ปัญหาและอุปสรรคของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	22
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	24
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	24
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	26
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	26

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	60
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	60
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	60
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	74
ภาคผนวก ก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	75
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	77
ภาคผนวก ค เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ จำแนกเป็นรายข้อตามแบบสอบถาม	91
ภาคผนวก ง ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสภาคณาจารย์ พ.ศ. 2522	98
ภาคผนวก จ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2528	106

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง	27
2	จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป ได้รับคืนและสมบูรณ์จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง	31
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการ ให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน .	35
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้ คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน...	36
5	เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภา คณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภา คณาจารย์มหาวิทยาลัยในด้านวิชาการ	37
6	เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภา คณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภา คณาจารย์มหาวิทยาลัยในด้านบริหารบุคลากร	38
7	เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภา คณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภา คณาจารย์มหาวิทยาลัยในด้านบริหารบุคลากร	39
8	เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภา คณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภา คณาจารย์มหาวิทยาลัยในด้านบริหารอาคารสถานที่	40

9	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการบริหารอาคารสถานที่	41
10	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการบริหารกิจการนักศึกษา	42
11	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการสวัสดิการ	43
12	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการสวัสดิการ	44
13	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการมาตรฐานจรรยาบรรณ	45
14	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง	46
15	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง	47
16	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการวิชาการ	48

17	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านิยมบริหารบุคลากร	49
18	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านิยมบริหารอาคารสถานที่ ...	50
19	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านิยมบริหารกิจการนักศึกษา ..	51
20	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านิยมสวัสดิการ	52
21	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านิยมมาตรฐานจรรยาบรรณ ..	53
22	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านิยมการประเมินข้อขัดแย้ง	54
23	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านิยมการประเมินข้อขัดแย้ง	55

24	เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง กับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัย	56
25	เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษา ที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของ สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	57
26	เปรียบเทียบทัศนะของคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษา ที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของ สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	58
27	เปรียบเทียบทัศนะของคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีบทบาท ในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษา ที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	59

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบหรือปัจจัยของกระบวนการทางสังคมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในสังคม 11

ภูมิหลัง

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่นับได้ว่าเป็นองค์กรอุปนัย (Informal organization) ที่แฝงอยู่ในองค์กรรูปนัย (Formal organization) ในมหาวิทยาลัย (สวัสดิ์ คำชาย 2521 : 1) โดยไม่มีกฎหมายรับรองให้มีฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบบริหารราชการของมหาวิทยาลัย ยกเว้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522 : 1) สภาคณาจารย์ทุกมหาวิทยาลัยที่ไม่มีกฎหมายรับรองเป็นเพียงองค์กรหนึ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยินยอมให้จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการบริหาร คณาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มุ่งเข้าใจสืบสนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์ คณาจารย์หลายคนเห็นว่าสภาคณาจารย์เป็นเสมือนสภาผู้แทนราษฎรที่สามารถลงมติไม่ไว้วางใจฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลได้และบางคนก็เห็นว่าการมีสภาคณาจารย์ไม่เกิดประโยชน์เพราะว่างานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมีบุคลากรกระทำอยู่แล้ว การบริหารงานหรือการแก้ปัญหาควรเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารมากกว่า การไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์เช่นนี้ย่อมเกิดความคาดหวังในบทบาท หน้าที่แตกต่างกันไปจนบางครั้งทำให้เกิดการขัดแย้งในองค์กรได้ (สวัสดิ์ คำชาย 2521 : 18) กรรมการสภาคณาจารย์บางกลุ่มเห็นว่าสภาคณาจารย์ควรมีบทบาทเป็นผู้พิทักษ์ความเป็นธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ปกป้องความเป็นธรรมให้แก่คณาจารย์ ทำให้เข้าไปก้าวกายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร บางคนเห็นว่าสภาคณาจารย์มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารในการดำเนินงานสวัสดิการ เพื่อให้คณาจารย์มีความสามัคคี ไม่เกิดความขัดแย้งในการบริหารและบางคนเห็นว่าการเป็นกรรมการสภาคณาจารย์จะนำไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารมหาวิทยาลัย เพราะประธานสภาคณาจารย์มักได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัย

อยู่เสมอ (คำร่าง ธรรมนูญ 2526 : 54) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบางคนก็ยังเข้าใจ สับสนเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์บางคนเห็นว่าสภาคณาจารย์มีส่วนช่วยในการบริหารมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสภาคณาจารย์จะเป็นองค์กรที่รับนโยบายนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารจะจัดงบประมาณส่วนหนึ่งให้สภาคณาจารย์ ดำเนินการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่คณาจารย์ ในขณะที่เดียวกัน สภาคณาจารย์จะเป็นองค์กร ที่คอยประสานรอยร้าวซึ่งเกิดจากความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี การที่สภาคณาจารย์เรียกร้อง เรื่องการปรับสภาพของคณาจารย์ การให้ออกเสนอแนะต่าง ๆ นั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะเห็นด้วยหรือปฏิบัติตาม ยอมรับหรือไม่ยอมรับย่อมอยู่ในดุลยพินิจของคณะผู้บริหาร แต่ โดยปฏิบัติแล้วมักจะรวมชอมกัน ถ้าข้อเสนอแนะเหล่านั้นไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับหรือมีผล เสียหายต่อระบบการบริหารมากนัก (โคทม อารียา 2526 : 43)

บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ พัฒนามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมากยิ่งขึ้น ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 13 แห่ง ทั่วประเทศได้จัดประชุมร่วมกับเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2525 ณ ห้องประชุม ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดข้อบังคับเรียกว่า ข้อบังคับที่ประชุมประธาน สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศว่าด้วยการบริหารงานของที่ประชุม พ.ศ. 2525 ข้อบังคับดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศเป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แก่ปัญหาต่าง ๆ ของ สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของชาติต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง (ทบวงมหาวิทยาลัย 2525 : 2) ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของการดำเนินงานสภาคณาจารย์คือการไม่มีกฎหมายรับรอง สถานภาพขององค์กรนี้ เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2526 ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ทั่วประเทศได้เข้าพบรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อขอทราบทัศนะที่มีต่อสภาคณาจารย์ รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยได้ให้รายละเอียดพอสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติของ มหาวิทยาลัยบางแห่งยังไม่ได้กำหนดให้สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ไว้ใน พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยรับว่าจะพยายามให้มี

การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยใหม่ โดยในระยะแรกจะกำหนดให้เชิญ
ผู้แทนของสภาคณาจารย์มาร่วมกันพิจารณาในชั้นร่างพระราชบัญญัติก่อนที่จะเสนอให้ทาง
มหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยต่อไป (ทบวงมหาวิทยาลัย 2526 : 1)

การศึกษาเชิงสำรวจของผู้วิจัยพบว่า ทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่มีต่อบทบาทของ
สภาคณาจารย์แตกต่างกัน ความหลากหลายทางความคิดเช่นนี้ทำให้การดำเนินงานของ
สภาคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างไม่มีระบบและไม่ราบรื่นนัก บางแห่งก็มี
ความขัดแย้งกัน ปัญหาต่าง ๆ น่าจะไม่เกิดขึ้นหากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจ
ถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์อย่างแท้จริง การศึกษาวิจัยเรื่อง
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหาร
คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ทำให้
ได้ทัศนะร่วมเพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
สภาคณาจารย์ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์
ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของ
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภา
คณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่
คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยนำผลวิจัยครั้งนี้เสนอให้

1. สภาคณาจารย์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ
ให้มีความเหมาะสม

2. สภาคณาจารย์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงภารกิจของ
สภาคณาจารย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร คณาจารย์ คณะกรรมการสภาคณาจารย์และ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสภาคณาจารย์ได้เข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของ
สภาคณาจารย์อื่นจะนำไปสู่การประสานงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาด้านะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะ
กรรมการสภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้
คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกบทบาท หน้าที่และความ
รับผิดชอบของสภาคณาจารย์ในฐานะเป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาต่อผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยใน 7 ด้านคือ

- 1.1 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ
- 1.2 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารบุคลากร
- 1.3 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารอาคารสถานที่
- 1.4 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารกิจการนักศึกษา
- 1.5 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านสวัสดิการ
- 1.6 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านมาตรฐานจรรยาบรรณ
- 1.7 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านการประเมินประนีประนอมข้อขัดแย้ง

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตวังท่าพระ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
วิทยาเขตเจ้าคุณทหารและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน

9,613 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 165 คน คณาจารย์จำนวน 9,221 คน และคณะกรรมการสภาคณาจารย์จำนวน 227 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 แห่ง ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 ของประชากร คณาจารย์ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ของประชากร และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 63.43 ของประชากร รวมทั้งสิ้นจำนวน 540 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ของประชากร

4. ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

4.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ ตำแหน่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยค่านิชาการ ค่านิบริหารบุคคลากร ค่านิบริหารอาคารสถานที่ ค่านิบริหารกิจการนักศึกษา ค่านิสวัสดิการ ค่านิมาตรฐานจรรยาบรรณ และค่านิการประนีประนอมข้อขัดแย้ง

คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยนี้มีจำนวน 9 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตวังท่าพระ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2. สภาคณาจารย์ หมายถึง องค์การที่จัดตั้งขึ้นตามระเบียบข้อบังคับ หรือธรรมเนียมของสภาคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้แทนจากคณาจารย์ หรือข้าราชการของแต่ละมหาวิทยาลัยบางแห่งอาจใช้ชื่อเป็นสภาอาจารย์หรือสภาข้าราชการ

3. ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพของบุคคลที่ดำรงอยู่ในวิสัยนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในการบริหารมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งในการวิสัยนี้ประกอบด้วยอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักและรองผู้อำนวยการสำนักซึ่งทำหน้าที่บริหารในปีการศึกษา 2527

5. คณาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนประจำในมหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2527 และไม่ได้มีตำแหน่งในการบริหาร

6. คณะกรรมการสภาคณาจารย์ หมายถึง ผู้แทนของคณาจารย์ที่ได้รับการเลือกตั้งจากคณาจารย์เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการกิจในสภาคณาจารย์ ในการวิสัยนี้ หมายถึง ผู้ที่ได้เคยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการสภาคณาจารย์มาแล้ว

7. บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง

8. บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมที่สภาคณาจารย์ได้แสดงออกตามที่เป็นจริงในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยตามสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ จากการสังเกตพิจารณาของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์

9. บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมที่สภาคณาจารย์ถูกคาดหวังว่าควรกระทำหรือน่าจะกระทำในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยตามสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบโดยไม่คำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงขณะนั้น

10. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของสภาคณาจารย์ในการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย ตำราและการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ

11. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของสภาคณาจารย์ในการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร การควบคุมอัตรากำลัง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

12. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารอาคารสถานที่ หมายถึง พฤติกรรมของสภาคณาจารย์ในการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นบรรยากาศทางวิชาการ การดูแลรักษาอาคารสถานที่ให้มีความมั่นคงปลอดภัยและสะอาดเรียบร้อย

13. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารกิจการนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของสภาคณาจารย์ในการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและวินัยของนักศึกษา การวางโครงการแผนงานและการประเมินผลกิจกรรมของนักศึกษา

14. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านสวัสดิการ หมายถึง พฤติกรรมของสภาคณาจารย์ในการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่คณาจารย์ คือ ค่าเงินกู้ สหกรณ์ ที่อยู่อาศัย พยาบาล และการจัดสันนาการต่าง ๆ

15. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านมาตรฐานจรรยาบรรณ หมายถึง พฤติกรรมของสภาคณาจารย์ในการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกคณาจารย์ การรักษามาตรฐานในการสอน การวิจัย การพัฒนา ตำรา การบริการชุมชนและการพิจารณาความดีความชอบ

16. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านการประเมินข้อเสนอข้อขัดแย้ง หมายถึง พฤติกรรมของสภาคณาจารย์ในการ เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการ เป็นสื่อกลางเพื่อประสานประโยชน์หรือ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดการขัดแย้งขึ้นระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการ นักศึกษา และบุคลากรต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์มีทัศนคติตอบบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์มีทัศนคติตอบบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน
3. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ สภาคณาจารย์มีทัศนคติตอบบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารมีทัศนคติตอบบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน
5. คณาจารย์มีทัศนคติตอบบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน
6. คณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติตอบบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาคณาจารย์เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบตามธรรมเนียม ขอบังคับหรือระเบียบของสภาคณาจารย์เพื่อการพัฒนา สร้างความเจริญก้าวหน้าและ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่มหาวิทยาลัย การศึกษามหาวิทยาลัยในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์ ผู้วิจัยได้อาศัยเอกสารการสัมมนา บทความ ตำราทฤษฎีวิชา ตลอดจนเอกสารประกอบอื่น ๆ เป็นแนวทางเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความหมายของบทบาท

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกกำหนดให้บุคคลแสดงออกตามสถานภาพหรือ ตำแหน่งซึ่งประกอบด้วยอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ อันเป็นความคาดหวังของ สมาชิกที่มีต่อบุคคลนั้น (McDonald. 1971 : 3) และบทบาทยังเป็นแบบแผนของ ความต้องการ เป้าหมาย ความรู้ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยมซึ่งถูกคาดหวังโดยสมาชิก ของสังคม ตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่ (Krech and others. 1962 : 338) ฐานะ ตำแหน่งและบทบาทมีความเกี่ยวข้องกันตลอดเวลา ความสัมพันธ์ของบุคคลใน สังคมจะอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติที่ตอบซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความคาดหวังตาม ฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นเกี่ยวกับฐานะตำแหน่งและบทบาท (จิตยา สุวรรณะชญ 2517 : 162 - 163 อ้างอิงมาจาก Hinton. n.d. : unpagged) ฐานะ ตำแหน่งและบทบาทของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่มิได้อยู่แล้ว โดยที่บุคคลอยู่ในฐานะตำแหน่งใด ย่อมจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามบทบาทของฐานะตำแหน่งนั้น (จิตยา สุวรรณะชญ 2527 : 166 อ้างอิงมาจาก Parson. n.d. : unpagged) ความแตกต่างของ ฐานะตำแหน่งและบทบาทคือฐานะตำแหน่งเป็นแนวคิดทางสังคมวิทยา (Sociological concept) ส่วนบทบาทนั้นเป็นแนวความคิดในทางจิตวิทยาสังคม (Social psychology) เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเมื่อมีการ

เปลี่ยนแปลงคนใหม่ที่มาดำรงตำแหน่งนั้น (ชานนท์ อภาภิรม 2516 : 74 อ้างอิงมาจาก Bierstedt. 1964 : 263) สุพัตรา สุภาพ (สุพัตรา สุภาพ 2519 : 24) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า คือพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพหรือตำแหน่ง

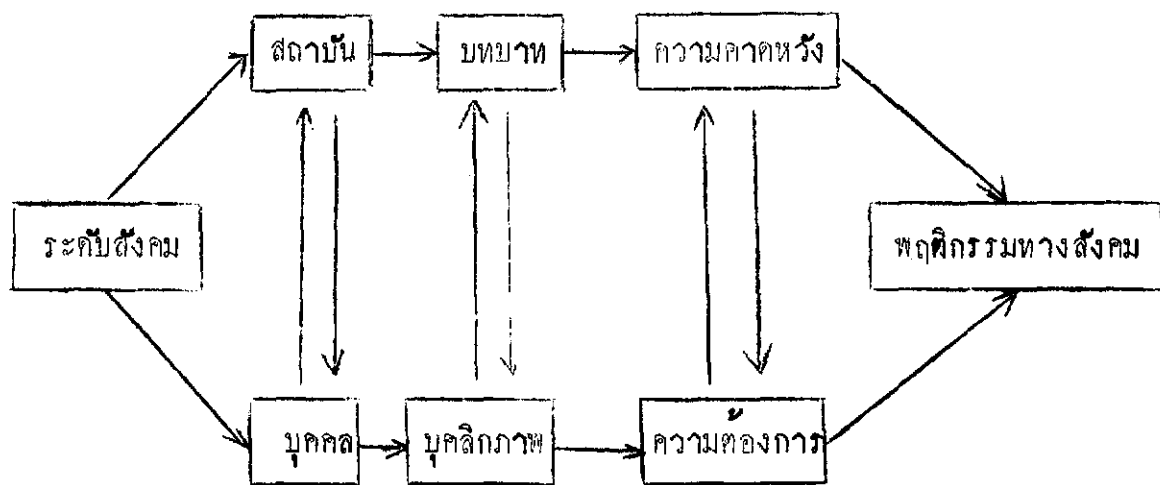
จิตยา สุวรรณะชญ (จิตยา สุวรรณะชญ 2517 : 169) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคมของมนุษย์ พบว่า

1. ฐานะตำแหน่งมีอยู่จริงในทุกสังคมก่อนที่จะมีคนเข้าไปครองและในขณะเดียวกันบุคคลในสังคมก็คาดหวังในบทบาทของฐานะตำแหน่งนั้น
2. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทตามฐานะตำแหน่งที่ควรจะเป็น
3. บุคคลจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทของตนเองนั้นจะต้องเกิดจากสังคมประกิต (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ
4. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นอาจจะไม่เหมือนกับพฤติกรรมจริงของคนที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เพราะบทบาทที่ควรจะเป็นเป็นผลรวมของความคาดหวังจากบุคคลอื่นในสังคม แต่พฤติกรรมจริงของคนที่ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผลจากการแสดงพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการตัดสินใจตามความต้องการของสังคม

โฮภา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมนุญย์ (โฮภา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมนุญย์ 2519 : 129) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบทบาทกับตำแหน่ง พบว่าทุกตำแหน่งจะถูกสมาชิกของสังคมคาดหวังไว้ระดับหนึ่งเพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตามที่ควรจะเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นก็สะท้อนบทบาทของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นเอง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับข้อเขียนของเกียรตี ศรีพงษ์ (เกียรตี ศรีพงษ์ 2517 : 14) ที่ว่าบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และมักจะเรียกรวมกันว่าบทบาทหน้าที่ วิทยุโษ สาธร (วิทยุโษ สาธร 2519 : 283) ได้อธิบายความหมายของบทบาทว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งซึ่งบุคคลอื่นคาดหวังให้แสดงออก บทบาท หน้าที่และตำแหน่งย่อมรวมอยู่ในบุคคลความคุ้นไป ความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อพฤติกรรมที่ต้องการให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งแสดงออกนี้ความแตกต่างกันอันเป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ได้

ในระบบสังคมหรือองค์กรทางสังคม พฤติกรรมของบุคคลจะสังเกตพบซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันก็คาดหวังบทบาทตามตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย เกทเซลส์และคนอื่น ๆ (Getzels and others. 1964 : 390 - 398) กล่าวว่าพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไป ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีองค์ประกอบหรือปัจจัยของกระบวนการทางสังคมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในสังคม โดยได้รับอิทธิพลมาจากความคาดหวังของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งเรียกว่า ฝ่ายสถาบันมิติ (Nomothetic dimension) ประการหนึ่งและความต้องการส่วนตัวของตนเอง ซึ่งเรียกว่า ฝ่ายบุคคลมิติ (Idiographic dimension) อีกประการหนึ่ง ซึ่งสามารถเขียนภาพองค์ประกอบหรือปัจจัยของกระบวนการทางสังคมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในสังคมได้ดังภาพประกอบ 1

ฝ่ายสถาบันมิติ (Nomothetic dimension)



ฝ่ายบุคคลมิติ (Idiographic dimension)

ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบหรือปัจจัยของกระบวนการทางสังคมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในสังคม (Getzels and others. 1964 : 390 - 398)

บทบาทที่เป็นจริง

บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริง ๆ ในการตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ตามตำแหน่งที่กำลังครองอยู่ โดยปกติจะมีช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือแบบแผนในบทบาทที่เป็นจริง เสมอ (Gordon. 1963 : 375) พฤติกรรมของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันตามแต่ที่ใดตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ทั้งนี้อาจจะอยู่บนความต้องการของสังคม ซึ่งแต่ละคนจะต้องนำไปปฏิบัติ (Parson. 1968 : 64) การแสดงพฤติกรรมจริงนั้นมืองค์ประกอบหลัก ซึ่งมีค (Mead. 1950 : 270) ได้ศึกษาพบว่า เกิดจากภูมิลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ภูมิลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและผลการประเ็นการกระทำต่าง ๆ จากบุคคลอื่น

บทบาทที่คาดหวัง

บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังไว้ล่วงหน้าต่อบุคคลหรือองค์กร หนึ่งเป็นสิทธิกับหน้าที่ ซึ่งสิทธิ คือพฤติกรรมที่เป็นความคาดหวังจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองหรือองค์กรที่ตนดำรงตำแหน่งนั้น ส่วนหน้าที่คือพฤติกรรมที่ผู้สวมตำแหน่งคาดหวังว่าจะแสดงต่อบุคคลอื่นหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง (Gardner. 1959 : 220) วอลเตอร์ (Walter. 1962 : 32) ได้อธิบายความหมายของบทบาทที่คาดหวังว่า พฤติกรรมที่คาดหวังจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงในสังคมและความคาดหวังนั้นเป็นการคาดคะเนอันเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การประเ็นผลการปฏิบัติจริงและการปฏิบัติตามแบบแผนของสังคม ซึ่งเป็นการปรับตัวเพื่อความเป็นอยู่ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman. 1964 : 456) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังมีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งชนบทรวมเียวม ประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีผลทำให้เกิดความคาดหวังในบทบาทแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยเพราะเป็นตัวแทนของคณาจารย์ที่จะเสนอแนะกิจการทั้งปวงแก่มหาวิทยาลัย ในเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้การบริหาร การพัฒนาและการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางที่สมเหตุผล มีประสิทธิภาพและบริสุทธิ์ยุติธรรม (ทบวง มหาวิทยาลัย 2522 : 1) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์ได้สืบเนื่องมาจาก สภาพการณ์ในอดีต 2 ประการ คือโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีลักษณะ ทั่ว ๆ ไป เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการตามกระทรวง ทบวงและกรม ผู้บริหารในระดับ สูงเป็นผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง สภาพเช่นนี้มักก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัย กับคณาจารย์จนอาจเป็นสาเหตุแห่งการขัดแย้งขึ้นได้ จึงเกิดแนวคิดในการก่อตั้งสภาคณาจารย์ ขึ้นเพื่อเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดรองกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง เป็นลักษณะของการกระทำร่วมกันประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง คือสภาพการณ์ทางการเมือง ภายหลังจากวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ประชาชนทุกคนต้องการมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียม กันตามหลักประชาธิปไตย สำหรับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกัน คณาจารย์แต่ละ มหาวิทยาลัยจะรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสภาคณาจารย์ขึ้นเพื่อที่จะมีส่วนร่วมรับผิดชอบภารกิจ ของมหาวิทยาลัย (วุฒิสกั ลากเจริฐทรัพย์ 2528 : 51)

สุรพล เรืองรอง (สุรพล เรืองรอง 2525 : 376) ได้ศึกษาวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยตั้งขึ้นโดยมี วัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการดำเนินการกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้ใช้ความสามารถทางวิชาการในการเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นการระดมความคิดจากบุคลากรทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัยมาช่วยใน การบริหารงาน

4. เพื่อเป็นการกระจายอำนาจทางการบริหารและลดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้เนื่องจากผู้บริหารกระทำการเพียงฝ่ายเดียว

จากการศึกษาระเบียบข้อบังคับหรือธรรมนูญของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่ามีวัตถุประสงค์หลักเหมือนกัน คือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ส่วนที่เป็นวัตถุประสงค์ย่อยนั้นอาจแตกต่างกันบ้างตามแต่สภาพของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ยกตัวอย่างแสดงไว้ในภาคผนวก ง. และ จ.

จากการศึกษาเอกสารและหนังสือสารานุกรมการศึกษาพบว่า สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ บางมหาวิทยาลัยอาจจะร่วมกับฝ่ายผู้บริหารมหาวิทยาลัยร่างกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับขึ้นใช้ในมหาวิทยาลัยด้วย (Deighton, 1977 : 494 - 503) และหนังสือสารานุกรมนานาชาติเกี่ยวกับการอุดมศึกษาได้อธิบายว่า สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการร่างกฎระเบียบหรือการวางแผนระยะยาวสำหรับมหาวิทยาลัย อำนาจการบริหารงานทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์จะมีหน้าที่เป็นเพียงที่ปรึกษาเท่านั้น (Knowles, 1977 : 1613 - 1632)

ความเป็นมาของสภาคณาจารย์ในประเทศไทย

สมเด็จพระราชบิดาเจ้าฟ้ากรมหลวงสงขลานครินทร์ทรงริเริ่มให้มีการจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นในประเทศไทยเป็นครั้งแรก พระองค์ทรงเสนอรายงานให้รัฐบาลปรับปรุงระบบการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังปรากฏในบันทึกความเห็นเรื่องโครงการมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2471 ความตอนหนึ่งว่า

... คณะสภาเสนาบดี (สภาคณาจารย์) มีหน้าที่ช่วยอุปนายก (อธิการบดี) จัดการปกครองภายในเสนาบดีเป็นคณะที่เลือกขึ้น มีผู้แทนจากคณะอาจารย์ คณะทรัพย์สินสมบัติ คณะนักเรียน ล้วนเป็นผู้ที่ถูกเลือกมาทั้งนั้น มีหน้าที่เสนอ

ความเห็นแก่สภา (สภามหาวิทยาลัย) และมีสิทธิที่จะทำกฎข้อบังคับปกครองภายในเกี่ยวกับการเลือกนักเรียนเข้า การปกครอง การอยู่กินของนักเรียน การไล่นักเรียนออก การร่างกฎปรัญญา กฎข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยนี้ต้องได้รับอนุมัติจากอุปนายก (อธิการบดี) จึงจะเป็นคำสั่ง ... (ดิปพนนท์ เกตุทัต วิทยุ สาธารณะและตำรวจ ธรรมารักษ์ 2526 : 8)

คณะกรรมการคณะนี้ประกอบด้วยพระเจ้าพี่ยาเชอกรมขุนชั้นนาทนเรนทรทรงเป็นประธานกรรมการ พระองค์ทรงตระหนักดีว่า รูปแบบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีลักษณะที่คล้ายกับมหาวิทยาลัยในทวีปยุโรป ผิดกันแต่ที่ไม่มีสภาศาสตราจารย์ที่มีสิทธิในการปกครองและดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการคณะนี้จึงได้เสนอให้จัดตั้งสภาศาสตราจารย์ขึ้น แต่ก็มิได้ปรับปรุงรูปแบบของมหาวิทยาลัยตามข้อเสนอดังกล่าว (ดิปพนนท์ เกตุทัต วิทยุ สาธารณะและตำรวจ ธรรมารักษ์ 2526 : 9)

ความเคลื่อนไหวที่พยายามจะปรับปรุงรูปแบบของมหาวิทยาลัย ระยะเวลาต่อมาเริ่มขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2506 โดยคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้พบปะหารือแลกเปลี่ยนทัศนะเกี่ยวกับภาวะการศึกษาของประเทศไทยและได้ลงความเห็นร่วมกันว่า ควรจัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหามหาวิทยาลัยในประเทศไทย การสัมมนาดังกล่าวจัดให้มีขึ้นเป็นครั้งแรกที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 1 - 5 มิถุนายน พ.ศ. 2507 ผู้เข้าร่วมสัมมนาต่างลงความเห็นกันว่า ควรจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2508 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เริ่มทดลองจัดตั้งสภาศาสตราจารย์ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ทุกคนเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ แต่แล้วสภาศาสตราจารย์ก็ต้องล้มเลิกไป เพราะผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ที่ไปปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่ได้เป็นตัวแทนของคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย การยอมรับในการดำเนินงานจึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้น คณะกรรมการคณะนี้ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคณาวิชาการและกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรับไปประกอบการพิจารณา เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2514 ที่ประชุม

สภาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยได้อนุมัติรับรองกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยสภาคณาจารย์ พ.ศ. 2514 ตั้งนับว่าเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ได้ดำเนินการจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นเป็นผลสำเร็จ (ลีปนันท เกตุทัต วิทยุ สาธิตและคำรง ชรรमारักษ์ 2526 : 11)

สภาพสังคมไทยภายหลังจากปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมืองและการปกครองอย่างมากมาย เนื่องจากมีการเรียกร้องความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่อบรรยากาศการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ คณาจารย์มหาวิทยาลัยจึงได้ร่วมกันเรียกร้องสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้น ปี พ.ศ. 2517 สภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย 12 แห่งได้ร่วมกันจัดสัมมนาขึ้นเป็นครั้งแรกระหว่างวันที่ 23 - 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยวัตถุประสงค์เพื่อต้องการกำหนดรูปแบบ โครงสร้างและบทบาทของสภาคณาจารย์โดยทั่วไปให้ชัดเจน ผลจากการสัมมนาทำให้แต่ละมหาวิทยาลัยเริ่มจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้น จนกระทั่งในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2519 คณะกรรมการปฏิรูปมหาวิทยาลัยได้เสนอความเห็น ว่า ควรปรับปรุงรูปแบบสภาคณาจารย์ใหม่ จัดให้เป็นสภาวิชาการ เป็นองค์กรภายใน มีหน้าที่เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาของอธิการบดีในด้านมาตรฐานทางวิชาการ หลักสูตร และการสอน การวิจัยค้นคว้าและจริยธรรมของคณาจารย์ป้องกันประกอบคือ อธิการบดี หรือรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธาน ผู้แทนจากคณาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มละ 1 คน โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแต่ละกลุ่มเป็นผู้เลือก ความเห็นดังกล่าวนี้เป็นการเสนอให้ยุบหรือเป็นการปฏิรูประบบของสภาคณาจารย์เดิม (คำรง ชรรमारักษ์ 2526 : 52) ต่อมาเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520 ทบวงมหาวิทยาลัยได้มีหนังสือแจ้งไปยังทุกมหาวิทยาลัยว่า

... ในระยะนี้หากมหาวิทยาลัยสถาบันใดที่ยังไม่มีสภาคณาจารย์อยู่ ก็ไม่ควรจัดตั้งขึ้นใหม่ แต่ถ้ามีสภาคณาจารย์อยู่แล้วก็อาจดำเนินการได้ โดยถือเป็นหน่วยและองค์ความคิดเห็นในฐานะเป็นที่ปรึกษาของอธิการบดี ทั้งนี้จะต้องเป็นการดำเนินการภายใน โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจการหรือบุคคลภายนอกและโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองเพราะเป็นข้าราชการประจำ ... (ทบวงมหาวิทยาลัย 2501 : 1)

การดำเนินงานของสภาคณาจารย์ต่อจากปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมาไม่ราบรื่นนัก จนบางแห่งจำเป็นต้องยุบเลิกไป คือสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (โคทม อารียา 2526 : 41) ต่อมาเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสภาคณาจารย์รวมอยู่ด้วย คือมาตรา 22 ระบุว่า

... ให้มีสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีและหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย ประกอบด้วยสมาชิกรวมซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย จำนวนสมาชิก หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งและการดำเนินงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยให้กำหนดเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ... (พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เล่มที่ 96 ตอนที่ 5 หน้า 18)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่องค์กรสภาคณาจารย์ได้ตั้งขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 13 แห่ง ได้ร่วมกันจัดสัมมนาเรื่องสถานการณ์และการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ขึ้นในวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2522 ที่สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและวิธีการดำเนินการแก้ไขและเพื่อศึกษาแนวทางในการประสานงานระหว่างสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522 : 1) ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525 ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 13 แห่ง ได้ร่วมกันร่างข้อบังคับเรียกว่า ข้อบังคับที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ว่าด้วยการบริหารงานของที่ประชุม พ.ศ. 2525 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานของที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศในการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและปัญหาของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของชาติ
 ที่คณะมนตรีที่รับผิดชอบโดยตรง ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุเป้าหมายอย่างมี
 ประสิทธิภาพ (ทบวงมหาวิทยาลัย 2525 : 1) การดำเนินงานของสภาคณาจารย์
 ในระยะต่อมาเป็นที่ยอมรับจากประชากรของมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปมากขึ้น แต่ก็
 มีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแห่งเดียวเท่านั้นที่มีกฎหมายรับรองอย่างถูกต้อง (ทบวง
 มหาวิทยาลัย 2526 : 1) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ดำเนินการร่างและปรับปรุง
 พระราชบัญญัติเพื่อให้มีองค์กรสภาคณาจารย์อย่างถูกต้องในพระราชบัญญัติฉบับใหม่ของ
 แต่ละมหาวิทยาลัย (ปรีดา พัฒนถาบุตร 2526 : 1)

การจัดองค์กรของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีบทบาทต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยองค์กร
 หนึ่งจากที่ได้ศึกษารูปแบบของการจัดองค์กรตามระเบียบ ขอบบังคับหรือธรรมเนียมของสภา
 คณาจารย์มหาวิทยาลัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีรูปแบบที่เป็นองค์ประกอบเหมือนกัน
 คือกรรมการสภาคณาจารย์ได้มาจากการเลือกตั้งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ กรรมการ
 สภาคณาจารย์ประเภททั่วไป ได้มาจากการเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำทั้งหมดใน
 มหาวิทยาลัยกับกรรมการสภาคณาจารย์ประเภทสังกัดคณะ สำนัก สถาบันหรือหน่วยงาน
 ที่เทียบเท่าได้มาจากการเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำเฉพาะภายในคณะ สำนัก สถาบัน
 หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า องค์ประกอบของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีลักษณะแตกต่าง
 ไปจากนี้ คือองค์ประกอบของสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการ
 สภาคณาจารย์ 3 ประเภท คือประเภทเลือกตั้งทั่วไปจากคณาจารย์ประจำทั้งหมดมหาวิทยาลัย
 ประเภทเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำคณะหรือแผนกอิสระตามเกณฑ์จำนวนคณาจารย์และ
 ประเภทเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน ศูนย์และหน่วยงานที่
 เรียงชื่ออย่างอื่นตามเกณฑ์จำนวนคณาจารย์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522 : 8)
 มาทพ ภาสิตวิไลธรรม (มาทพ ภาสิตวิไลธรรม 2520 : 27) ได้เสนอแนวคิดของ
 การได้มาซึ่งกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแบ่งเป็น 2 วิธี คือ วิธีที่หนึ่ง คือกำหนด

ให้กรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้บริหารชั้นสูงและคณบดีทุกคนเป็นกรรมการโดยตำแหน่งกับคณบดีของคณาจารย์ที่เลือกตั้งจากคณาจารย์โดยตรง อีกวิธีหนึ่งก็คือกรรมการสภาคณาจารย์ประกอบด้วยผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งทั่วไปจากคณาจารย์ประจำทั้งมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งกับได้รับการเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำแต่ละคณะ สำนัก สถาบัน ความเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวนสมาชิกของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งนั้นอาจมีความแตกต่างกันตามขนาดของมหาวิทยาลัย จำนวนคณาจารย์ จำนวนคณะหรือสำนัก เมื่อได้จำนวนกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยครบตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว กรรมการสภาคณาจารย์ทุกคนจะประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยได้กำหนดลักษณะโครงสร้างและตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันคือ ประกอบด้วยประธานสภาคณาจารย์ รองประธานสภาคณาจารย์และเลขาธิการสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างและตำแหน่งของสภาคณาจารย์แตกต่างจากมหาวิทยาลัยแห่งอื่น คือสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2528 : 3)

1. ประธาน
2. รองประธาน คนที่ 1
3. รองประธาน คนที่ 2
4. เลขาธิการ
5. รองเลขาธิการ
6. เภรัญญิก
7. ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่
 - 7.1 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายวิชาการ
 - 7.2 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายวิจัย
 - 7.3 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายวางแผนพัฒนา
 - 7.4 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายมาตรฐานจรรยาบรรณ
 - 7.5 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายประชาสัมพันธ์

7.6 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายกิจกรรมพิเศษ

7.7 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา

7.8 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่กรรมการสภาอาจารย์
โดยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดเห็นสมควรกำหนดขึ้น

8. คณะอนุกรรมการตามข้อ 15 (7)

คณะกรรมการสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมี 2 ประเภท คือคณะกรรมการ
ประจำและคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง คณะกรรมการประจำประกอบด้วย คณะกรรมการ
บริหารประจำสภา คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการกิจการอาจารย์ คณะกรรมการ
กิจการนิสิต คณะกรรมการกิจการบริหารมหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2522 : 12)

บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรส่วนหนึ่งในระดับโครงสร้างพื้นฐานของ
การบริหารมหาวิทยาลัย มีหน้าที่และบทบาทในการเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหาร รวมทั้ง
การสรุปรวบรวมปัญหาต่าง ๆ เสนอต่อฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้การบริหารงานมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ระพี สาคริก 2527 : 3) สภาคณาจารย์โดยนิตินัย มีฐานะ
เป็นเพียงองค์กรที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่มี
อำนาจใด ๆ ในการบังคับให้ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามได้ (วุฒิสกดิ์ ฉากเจริญทรัพย์
2528 : 54) จากนั้นที่กของสมเด็จพระราชบิดาเจ้าฟ้ากรมหลวงสงขลานครินทร์เมื่อวันที่
5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2471 พระองค์ทรงมีพระดำริว่า สภาคณาจารย์ควรมีหน้าที่ช่วย
อธิการบดีในการปกครองภายในมหาวิทยาลัยโดยการเสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย
(ทบทวนมหาวิทยาลัย 2511 : 35)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2525 : 166) ได้ให้ความเห็นว่า
สภาคณาจารย์ควรมีบทบาทในการให้คำปรึกษาต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ คือ
ด้านการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ด้านวิชาการและการเลื่อน

ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คำนึงถึงงานนักศึกษา คำนึงสวัสดิการของคณาจารย์ และคำนึงการกำหนดระเบียบข้อบังคับของสภาคณาจารย์ สัจจิต บุญบงการ (สัจจิต บุญบงการ 2526 : 25 - 26) ได้เสนอความเห็น ว่า บทบาทของสภาคณาจารย์ควรจะเกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาผลประโยชน์ของคณาจารย์ การพิทักษ์ปกป้องและให้ความเป็นธรรมแก่คณาจารย์ ตลอดจนการเป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย จากการศึกษาระเบียบข้อบังคับหรือธรรมนูญของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยจะพบว่า หน้าที่ของสภาคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันในรายละเอียดอยู่บ้าง แต่หน้าที่หลักมีเหมือนกัน คือทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและขอเสนอแนะต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับของสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดหน้าที่ไว้คือ เสนอแนะกฎเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการและมาตรฐานทางวิชาการ เสนอแนะในเชิงประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย เสนอแนะการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนิสิต สร้างและส่งเสริมจรรยาบรรณของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยและหน้าที่อื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย สภาคณาจารย์อาจวางระเบียบของสภาคณาจารย์ คำเป็นงานออกสิ่งพิมพ์เพื่อแสดงกิจการ แสวงหาและติดต่อขอข้อมูล เชิญผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย คณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบุคคลอื่นใดมาเข้าร่วมประชุมได้เป็นครั้งคราวและอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกระทำกิจการหรือพิจารณาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในหน้าที่ของสภาคณาจารย์ โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวรายงานต่อสภาคณาจารย์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522 : 15) ข้อบังคับของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กำหนดหน้าที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำหรือความเห็นแก่มหาวิทยาลัย ในเรื่องต่าง ๆ คือ นโยบายและแผนการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย นโยบายและแผนเกี่ยวกับการวิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย มาตรฐานจรรยาบรรณและสิทธิอันชอบธรรมของอาจารย์ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย นโยบายเกี่ยวกับการปกครองและกิจกรรมของนักศึกษา ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพทั้งในด้านวิชาการและสังคมระหว่างอาจารย์

ภายในมหาวิทยาลัยระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ในสถานอื่นและระหว่างสภาอาจารย์กับสภาอาจารย์แห่งสถานอื่น กำหนดระเบียบการและวางหลักเกณฑ์ว่าด้วยการดำเนินงานของสภาอาจารย์ เป็นกรรมการหรือเข้าร่วมประชุมกรรมการในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและการปฏิบัติการอื่นใดที่สภาอาจารย์พิจารณาเห็นสมควร ในอันที่จะยังประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2528 : 5)

ปัญหาและอุปสรรคของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

ผลการสัมมนาสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศเรื่องสถานภาพและการดำเนินงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2522 จัดขึ้นที่สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงสรุปได้ว่า การดำเนินงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยประสบปัญหาและอุปสรรคคือ องค์การสภาคณาจารย์ไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายผู้บริหาร ขาดการสนับสนุนด้านการเงิน บุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ ขาดความสนใจและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากคณาจารย์ ไม่มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับสภาคณาจารย์และกรรมการสภาคณาจารย์ไม่อุทิศเวลาให้กับภารกิจของสภาคณาจารย์อย่างเต็มที่ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522 : 87) สวัสดิ์ คำชาย (สวัสดิ์ คำชาย 2521 : 66) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของสภาคณาจารย์กับการพัฒนาสถาบันฝึกหัดครูตามทัศนะของคณาจารย์จากวิทยาลัยครูส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์จากวิทยาลัยครูส่วนกลาง 5 แห่ง รวม 200 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นว่าสภาคณาจารย์มีประโยชน์ต่อการบริหาร ผู้บริหาร คณาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การมีองค์กรสภาคณาจารย์จะเกิดการพัฒนาในค่านต่าง ๆ และควรจัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นในวิทยาลัยครูทุกแห่งอย่างถูกต้องตามกฎหมายพร้อมทั้งกำหนดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบไว้ด้วย ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรจะทำวิจัยเพื่อศึกษาทัศนะเกี่ยวกับสภาคณาจารย์กับการพัฒนาสถาบันฝึกหัดครูโดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ อีกและควรศึกษาเปรียบเทียบกับสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยด้วย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นว่า สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยมากในฐานะเป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีในการบริหารกิจการ ด้านต่าง ๆ คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารอาคารสถานที่ ด้านบริหาร กิจการนักศึกษา ด้านสวัสดิการ ด้านมาตรฐานจรรยาบรรณและด้านการประนีประนอม ข้อขัดแย้ง การดำเนินงานของสภาคณาจารย์ที่ผ่านมาถือว่าประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พอดีสมควร คุ้มค่าและอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญคือ การไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่และ ความรับผิดชอบที่แท้จริงของสภาคณาจารย์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอสาระในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตวังท่าพระ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 9,613 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 165 คน คณาจารย์ จำนวน 9,221 คน และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ จำนวน 227 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 แห่ง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) คือในแต่ละมหาวิทยาลัยผู้วิจัยได้สำรวจรายชื่อและตำแหน่งของประชากร จากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย 9 แห่ง แล้วใช้วิธีการจับฉลาก รายชื่อผู้บริหาร คณาจารย์และกรรมการสภาคณาจารย์ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์

ที่กำหนด เกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้หลักเกณฑ์การสุ่มของ เฮนเดล (สมบุรณ์
ชิตพงศ์ 2523 : ภาคผนวก อ้างอิงมาจาก Hendel. 1977 : unpagged)
กำหนดระดับความมั่นใจ (Level of confidence) ร้อยละ 95 ลำดับการสุ่ม
มีดังนี้

1. สุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยทั้ง 9 แห่ง จากจำนวน 165 คน ได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 ของประชากร แบ่งจำนวนผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยออกเป็นแต่ละจำนวน 12 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ทุก
มหาวิทยาลัยในจำนวนเท่า ๆ กัน

2. สุ่มคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 9 แห่งจากจำนวน 9,221 คน ได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ของประชากร แบ่งจำนวนคณาจารย์
มหาวิทยาลัยออกเป็นแต่ละจำนวน 32 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ทุก
มหาวิทยาลัยในจำนวนเท่า ๆ กัน

3. สุ่มคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 9 แห่ง จากจำนวน
227 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 63.43 ของประชากร
แบ่งจำนวนกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยออกเป็นแต่ละจำนวน 16 คน
เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ทุกมหาวิทยาลัยในจำนวนเท่า ๆ กัน ได้กลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้นจำนวน 540 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
ผู้บริหาร	165	108	65.45
คณาจารย์	9,221	288	3.12
คณะกรรมการสภาคณาจารย์	227	144	63.43
รวม	9,613	540	5.61

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง และที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ
2. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารบุคลากร
3. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารอาคารสถานที่
4. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารกิจการนักศึกษา
5. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านสวัสดิการ
6. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านมาตรฐานจรรยาบรรณ
7. บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านการประเมินประจักษ์คุณ

แบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้งหมดแต่ละข้อจะถามสองด้านคือ ด้านบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและด้านบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง แบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ต้องมีคำตอบที่สมบูรณ์ทั้งสองด้าน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นโดยวิธีการดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย จากเอกสาร บทความ รายงานการประชุมสัมมนาและวารสารสภาคณาจารย์เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการสร้างข้อคำถาม

2. สัมภาษณ์ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย 5 คน กับรองอธิการบดี

1 คน เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์ คือ

- | | | |
|-----|--------------------------|---|
| 2.1 | นายพรเทพ พันธนานุรักษ์ | ประธานสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2.2 | นายเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง | ประธานสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2.3 | นายบรรลือ คำวชิระพิทักษ์ | ประธานสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 2.4 | นายสมเกียรติ กรีทอง | ประธานสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร |
| 2.5 | นายประเสริฐ สองทิศ | รองอธิการบดีสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า |
| 2.6 | นายกริช เฟื่องหิณจิตร | ประธานสภาคณาจารย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์
ทั้ง 7 ด้าน แล้วนำไปปรึกษานักทรงคุณวุฒิคือ รศ.ดร.รุจิร ภูสวระ, ผศ.ดร.กิตติ
จรรย์ยานนท์ รศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ, ผศ.ดร.วิจิตร สันศิริ และรศ.ดร.
สมบุญ ชิตพงศ์ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจนได้จำนวนข้อปัญหาของแบบสอบถามดังนี้

- 3.1 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ จำนวน 15 ข้อ คือ
ข้อ 1 - 15
- 3.2 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารบุคลากร จำนวน 9 ข้อ
คือ ข้อ 16 - 24
- 3.3 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารอาคารสถานที่ จำนวน
5 ข้อ คือข้อ 25 - 29

3.4 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านบริหารกิจการนักศึกษา จำนวน 11 ข้อ คือ ข้อ 30 - 40

3.5 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 41 - 45

3.6 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านมาตรฐานจรรยาบรรณจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 46 - 50

3.7 บทบาทในการให้คำปรึกษาด้านการประเมินประนีประนอมข้อขัดแย้ง จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 51 - 55

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวมาก ก

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8717

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8720

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดการกับข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการในภาคปลายปีการศึกษา 2527 ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม 2528 โดยผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและนำไปแจกให้ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ พร้อมทั้งรับแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเอง แบบสอบถามที่แจกไปทั้งสิ้นจำนวน 540 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 480 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.88 ของแบบสอบถามที่แจกไป

เมื่อนำมาตรวจสอบแล้วพบว่า มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 2.40 ของแบบสอบถามที่แจกไป เหลือเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 467 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.48 ของแบบสอบถามที่แจกไป เมื่อนำแบบสอบถามมาจำแนกตามตำแหน่งพบว่าผู้บริหารแจกไปจำนวน 108 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.74 ของแบบสอบถามที่แจกไป คณาจารย์แจกไปจำนวน 288 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 247 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.76 ของแบบสอบถามที่แจกไป คณะกรรมการสภาคณาจารย์แจกไปจำนวน 144 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.48 ของแบบสอบถามที่แจกไป ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป ได้รับคืนและสมบูรณ์จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนแบบสอบถาม ที่แจกไป	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนและสมบูรณ์	คิดเป็น ร้อยละ
ผู้บริหาร	108	98	90.74
คณาจารย์	288	247	85.76
คณะกรรมการสภาคณาจารย์	144	122	84.48
รวม	540	467	86.48

2. การจัดกระทำกับข้อมูล

2.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 467 ฉบับ มาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงหรือควรปฏิบัติมากที่สุด ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงหรือควรปฏิบัติมาก ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงหรือควรปฏิบัติปานกลาง ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง
2. หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงหรือควรปฏิบัติเล็กน้อย ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง
- 1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติ ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงหรือไม่ควรปฏิบัติ ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้ให้คะแนนแล้วมาจัดแยกเป็นกลุ่ม ๆ คือ แยกตามตำแหน่งผู้บริหาร คณาจารย์และกรรมการสภาคณาจารย์

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอสพีเอสเอส (SPSS หรือ Statistical Package for Social Sciences)

4. เกณฑ์ในการประเมินทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ
สภาคณาจารย์ตอบหาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์ได้ แบ่งช่วงความเห็น
(Opinionnaire) เป็น 5 ระดับตามแนวคิดของ เบสต์ (Best. 1978 : 174)
ดังนี้

4.1 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติใน
ระดับมากที่สุด ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง หรือควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง

4.2 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติใน
ระดับมาก ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง หรือควรปฏิบัติในระดับมาก ในบทบาท
ของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง

4.3 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติใน
ระดับปานกลาง ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง หรือควรปฏิบัติในระดับ
ปานกลาง ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง

4.4 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติใน
ระดับน้อย ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง หรือควรปฏิบัติในระดับน้อย ใน
บทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง

4.5 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50 หมายความว่า ไม่มีการปฏิบัติ
ในบทบาทของการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง หรือไม่ควรปฏิบัติ ในบทบาทของการให้คำ
ปรึกษาที่คาดหวัง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังนี้

๑. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร (Ferguson.
1971 : 45)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

(Ferguson. 1971 : 62)

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

เมื่อ SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ใช้สูตร (ลัน สายยศและอังคณา สายยศ 2524 :

171 - 172)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน
ใช้สูตร t-test (ลวัน สายยศและอังคณา สายยศ 2524 : 100)

$$t = \frac{\bar{D}}{S_{\bar{D}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{D}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่าง

$S_{\bar{D}}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ $\bar{D}$ ซึ่งหาได้จาก

$$S_{\bar{D}} = \frac{S_D}{\sqrt{n}}$$

เมื่อ D แทน ความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

n แทน จำนวนคู่

และ S_D หาได้จาก

$$S_D = \sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{n(n-1)}}$$

4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสามกลุ่ม
ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหนึ่งตัวประกอบ (One-way analysis of variance) ใช้สูตร (ลวัน สายยศและอังคณา สายยศ 2524 : 108)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน Mean square between group

MS_w แทน Mean square within groups

เมื่อทดสอบ F-test แล้วถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติก็ให้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
โดยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน ค่า Sum of Squares
MS	แทน ค่า Mean Square
$\bar{D}$	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่าง
$S_{\bar{D}}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ $\bar{D}$
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับจุดมุ่งหมายคือ

จากจุดมุ่งหมายข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง ปรากฏค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และ
คณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยในแต่ละงาน

บทบาทในการให้ คำปรึกษาที่เป็นจริง ของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัย	ผู้บริหาร		คณาจารย์		คณะกรรมการ สภาคณาจารย์		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
วิชาการ	2.1612	0.8328	2.1541	0.6145	2.2344	0.6265	2.1766	0.6149
บริหารบุคลากร	2.2268	0.5855	2.0409	0.5997	2.2587	0.6339	2.1368	0.6132
บริหารอาคารสถานที่	2.0327	0.7309	1.8356	0.6263	2.0885	0.6909	1.9430	0.6749
บริหารกิจการนักศึกษา	1.9239	0.6473	1.8550	0.6190	1.8763	0.6248	1.8750	0.6257
สวัสดิการ	2.5898	0.7329	2.2939	0.7618	2.5689	0.8320	2.4278	0.7863
มาตรฐานจรรยาบรรณ	1.8918	0.6059	1.8178	0.6793	1.9311	0.6998	1.8630	0.6706
การประเมินประ สิทธิภาพ ข้อขัดแย้ง	2.1388	0.7590	1.8721	0.6985	2.0579	0.8167	1.9764	0.7507
รวม	2.1378	0.6991	1.9813	0.6570	2.1451	0.7320	2.0569	0.6766

จากตาราง 3 พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม โดยทัศนะของคณาจารย์ต่ำกว่า แต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้ว ปรากฏว่าทัศนะของทั้ง 3 กลุ่มยังอยู่ในระดับน้อย และถึงแม้ว่าจะจำแนกทัศนะในแต่ละด้านแล้วก็ตามทัศนะก็ยังกล่าวถึงอยู่ในระดับน้อย เว้นแต่ในด้านสวัสดิการเท่านั้นที่ผู้บริหารและคณะกรรมการสภาคณาจารย์เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนของบทบาทของการให้คำปรึกษาที่คาดหวังนั้น จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง ปรากฏค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน

บทบาทในการให้ คำปรึกษาที่คาดหวัง ของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัย	ผู้บริหาร		คณาจารย์		คณะกรรมการ สภาคณาจารย์		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
วิชาการ	3.9075	0.5793	3.8556	0.7232	3.8290	0.5811	3.8595	0.6591
บริหารบุคลากร	3.7279	0.6947	3.7670	0.6798	3.6976	0.6908	3.7407	0.6850
บริหารอาคารสถานที่	3.6429	0.7001	3.6073	0.8822	3.6426	0.6901	3.6240	0.7980
บริหารกิจการนักศึกษา	3.4889	0.7368	3.3331	0.8775	3.4296	0.7687	3.3909	0.8228
สวัสดิการ	4.1041	0.7175	4.0113	0.7592	4.1246	0.6326	4.0604	0.7198
มาตรฐานจรรยาบรรณ	3.5694	0.7369	3.5061	0.8633	3.4984	0.7753	3.5173	0.8144
การประเมินประ สิทธิภาพ ของตัวชี้	3.8286	0.6993	3.5142	0.8532	3.7124	0.6918	3.6318	0.7923
รวม	3.7527	0.6949	3.6563	0.8054	3.7048	0.6900	3.6892	0.7559

จากตาราง 4 พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม โดยทัศนะของคณาจารย์ต่ำกว่า แต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้ว ปรากฏว่าทัศนะของทั้ง 3 กลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกทัศนะในแต่ละด้าน

พบว่าที่คะแนนของทั้ง 3 กลุ่มมีความคาดหวังต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์
อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน มีเพียงด้านบริหารกิจการนักศึกษาและด้านการประเมินประ
สิทธิภาพเท่านั้นที่เห็นว่า ควรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

จากจุดมุ่งหมายข้อที่ 2 ที่ว่าเพื่อเปรียบเทียบที่คะแนนของผู้บริหาร คณาจารย์
และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาท
ในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในแต่ละด้าน สถิติที่ใช้
ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ใช้ F -test ทดสอบความแตกต่างเป็น
รายคู่ใช้วิธีของเชฟเฟ่และทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้ t -test
ดังตาราง 5 - 27

ตาราง 5 เปรียบเทียบที่คะแนนของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์
ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้าน
วิชาการ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.5560	2	0.2780	0.734
ภายในกลุ่ม	175.6414	464	0.3785	
รวม	176.1974	466		

จากตาราง 5 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์
มีที่เห็นว่าสภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงด้านวิชาการ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหาร
คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีที่คะแนนต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง
ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีคอบ
บพบาตในการให้ค่าปรีกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหารบุคลากร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4.8744	2	2.4372	6.639 **
ภายในกลุ่ม	170.3481	464	0.3671	
รวม	175.2225	466		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะว่า
สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้ค่าปรีกษาที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าผู้บริหาร คณาจารย์
และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ มีทัศนะตอบพาทในการให้ค่าปรีกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของทัศนะเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเชฟเฟ่ ทดสอบ
ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้ค่าปริกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหาร
 บุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง	คณาจารย์		ผู้บริหาร	คณะกรรมการ สภาคณาจารย์
	$\bar{X}$	2.0409	2.2268	2.2587
คณาจารย์	2.0409	-	0.1859	0.2178*
ผู้บริหาร	2.2268		-	0.0319
คณะกรรมการสภาคณาจารย์	2.2587			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะว่า สภา
 คณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้ค่าปริกษาที่เป็นจริงด้านบริหารบุคลากรแตกต่างจากทัศนะ
 ของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระหว่างคณะกรรมการสภาคณาจารย์
 กับผู้บริหารมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีทัศนะ
ตอบทบทวนในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหาร
อาคารสถานที่

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	6.2190	2	3.1095	7.002 **
ภายในกลุ่ม	206.0659	464	0.4441	
รวม	212.2849	466		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
ว่า สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงด้านบริหารอาคารสถานที่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าผู้บริหาร
คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะตอบทบทวนในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของ
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของทัศนะ เป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเซฟเฟ้ทดสอบ
ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
บทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหาร
อาคารสถานที่

กลุ่มตัวอย่าง	คณาจารย์		ผู้บริหาร	คณะกรรมการ สภาคณาจารย์
	$\bar{X}$	1.8356	2.0327	2.0885
คณาจารย์	1.8356	—	0.1971*	0.2529*
ผู้บริหาร	2.0327		—	0.0558
คณะกรรมการสภาคณาจารย์	2.0885			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะว่า สภา
คณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่เป็นจริงด้านบริหารอาคารสถานที่แตกต่าง
จากทัศนะของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระหว่างคณะกรรมการ
สภาคณาจารย์กับผู้บริหารมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ตอบแทนในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหารกิจการ
 นักศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.3338	2	0.1669	0.425
ภายในกลุ่ม	182.1242	464	0.3925	
รวม	182.4580	466		

จากตาราง 10 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะว่า
 สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงด้านบริหารกิจการนักศึกษาแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าผู้บริหาร คณาจารย์และ
 คณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะตอบแทนในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์
 มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในงานสวัสดิการ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	9.4258	2	4.7129	7.848 **
ภายในกลุ่ม	278.6523	464	0.6005	
รวม	288.0718	466		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะว่า
 สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงงานสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ
 สภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์
 มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของทัศนะเป็นรายกลุ่ม จึงใช้วิธีการของเซฟเฟต์ทดสอบ
ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่าง	คณาจารย์		คณะกรรมการ สภาคณาจารย์	ผู้บริหาร
	$\bar{X}$	2.2939	2.5689	2.5898
คณาจารย์	2.2939	—	0.2750	0.2959*
คณะกรรมการสภาคณาจารย์	2.5689		—	0.0209
ผู้บริหาร	2.5898			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะว่า สภา
คณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาด้านสวัสดิการแตกต่างจากทัศนะของคณาจารย์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการสภาคณาจารย์
มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านมาตรฐาน
 จรรยาบรรณ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.1524	2	0.5762	1.283
ภายในกลุ่ม	208.3967	464	0.4491	
รวม	209.5491	466		

จากตาราง 13 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่า สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงด้านมาตรฐานจรรยาบรรณ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหาร
 คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของ
 สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการประนี
 ประนอมข้อขัดแย้ง

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	6.0754	2	3.0377	** 5.495
ภายในกลุ่ม	255.9449	464	0.5528	
รวม	262.0203	466		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่า สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าผู้บริหาร
 คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของ
 สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของทัศนะเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเซฟเฟต์ทดสอบ
ผลดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการประนี
ประนอมข้อขัดแย้ง

กลุ่มตัวอย่าง	คณาจารย์		คณะกรรมการ สภาคณาจารย์	ผู้บริหาร
	$\bar{X}$	1.8721	2.0579	2.1388
คณาจารย์	1.8721	—	0.1858	0.2667*
คณะกรรมการสภาคณาจารย์	2.0579		—	0.0809
ผู้บริหาร	2.1388			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าผู้บริหารมีทัศนะว่า สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติบทบาทในการ
ให้คำปรึกษาที่เป็นจริงด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้งแตกต่างจากทัศนะของคณาจารย์อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการสภาคณาจารย์และ
ระหว่างคณะกรรมการสภาคณาจารย์กับคณาจารย์มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
ต่อบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านวิชาการ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.3432	2	0.1716	0.394
ภายในกลุ่ม	202.0953	464	0.4356	
รวม	202.4384	466		

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
ว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังด้านวิชาการแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ
สภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหาร
 บุคลากร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.4130	2	0.2065	0.439
ภายในกลุ่ม	218.2276	464	0.4703	
รวม	218.6406	466		

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และ
 คณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์
 มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหาร
 อาคารสถานที่

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.1461	2	0.0731	0.114
ภายในกลุ่ม	296.6252	464	0.6393	
รวม	296.7714	466		

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังด้านบริหารอาคารสถานที่
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหาร
 คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของ
 สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านบริหารกิจการ
 นักศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.9452	2	0.9726	1.439
ภายในกลุ่ม	313.5592	464		
รวม	315.5044	466		

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังด้านบริหารกิจการนักศึกษา
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าผู้บริหาร คณาจารย์
 และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์
 มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านสวัสดิการ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.2843	2	0.6421	1.241
ภายในกลุ่ม	240.1729	464		
รวม	241.4571	466		

จากตาราง 20 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่า สภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ
 สภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์
 มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ตอบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านมาตรฐาน
 จรรยาบรรณ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	0.3408	2	0.1704	0.256
ภายในกลุ่ม	308.7487	464	0.6654	
รวม	309.0895	466		

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่า สภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังด้านมาตรฐานจรรยาบรรณ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าผู้บริหาร คณาจารย์
 และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะตอบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์
 มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
 ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการประนี
 ประนอมข้อขัดแย้ง

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	7.9981	2	3.9991	** 6.521
ภายในกลุ่ม	283.9318	464	0.6132	
รวม	291.9300	466		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่า สภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าผู้บริหาร
 คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของ
 สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของทัศนะเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีการของเซฟเฟ่ ทดสอบ
ผลดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มี
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการประนี
ประนอมข้อขัดแย้ง

กลุ่มตัวอย่าง	คณาจารย์		คณะกรรมการ สภาคณาจารย์	ผู้บริหาร
	$\bar{X}$	3.5142	3.7124	3.8286
คณาจารย์	3.5142	—	0.1982	0.3144 *
คณะกรรมการสภาคณาจารย์	3.7124		—	0.1162
ผู้บริหาร	3.8286			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติบทบาทในการ
ให้คำปรึกษาที่คาดหวังด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้งแตกต่างจากทัศนะของคณาจารย์อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการสภาคณาจารย์และ
ระหว่างคณะกรรมการสภาคณาจารย์กับคณาจารย์มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์
ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของ
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

บทบาทในการให้คำปรึกษา ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	$\frac{\text{ที่คาดหวัง} - \text{ที่เป็นจริง}}{\bar{D}}$	$S_{\bar{D}}$	t
วิชาการ	1.6829	0.830	43.81**
บริหารบุคลากร	1.6039	0.882	39.30**
บริหารอาคารสถานที่	1.6809	0.988	36.76**
บริหารกิจการนักศึกษา	1.5159	0.931	35.17**
สวัสดิการ	1.6325	1.008	35.00**
มาตรฐานจรรยาบรรณ	1.6544	0.999	35.77**
การประเมินประมอขอชักแย้ง	1.6554	0.975	36.65**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
ต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ข้อที่ 3 ที่ว่าผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้
คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย
แตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับ
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

บทบาทในการให้คำปรึกษา ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	ที่คาดหวัง - ที่เป็นจริง	$S_{\bar{D}}$	t
	$\bar{D}$		
วิชาการ	1.7463	0.840	20.58**
บริหารบุคลากร	1.5011	0.880	16.90**
บริหารอาคารสถานที่	1.6102	1.020	15.63**
บริหารกิจการนักศึกษา	1.5649	0.965	16.06**
สวัสดิการ	1.5143	1.040	14.42**
มาตรฐานจรรยาบรรณ	1.6776	1.009	16.46**
การประเมินประมอขอชัคแยง	1.6898	1.040	16.09**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่าผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับ
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกันทุกด้านอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาท
ในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย
แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบทัศนะของคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับ
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

บทบาทในการให้คำปรึกษา ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	ที่คาดหวัง - ที่เป็นจริง $\bar{D}$	S $\bar{D}$	t
วิชาการ	1.7015	0.830	32.21 **
บริหารบุคลากร	1.7260	0.857	31.66 **
บริหารอาคารสถานที่	1.7717	0.967	22.80 **
บริหารกิจการนักศึกษา	1.4781	0.910	25.52 **
สวัสดิการ	1.7174	1.009	26.75 **
มาตรฐานจรรยาบรรณ	1.6883	1.014	26.16 **
การประเมินประณอมขอชี้แจง	1.6421	0.950	27.18 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่าคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับ
บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกันทุกด้านอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่าคณาจารย์มีทัศนะต่อบทบาท
ในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย
แตกต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบทัศนะของคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อการให้ค่าปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย

บทบาทในการให้ค่าปรึกษา ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย	$\frac{\text{ที่คาดหวัง} - \text{ที่เป็นจริง}}{\bar{D}}$	$S_{\bar{D}}$	t
วิชาการ	1.5945	0.822	21.42**
บริหารบุคลากร	1.4390	0.904	17.59**
บริหารอาคารสถานที่	1.5541	0.995	17.25**
บริหารกิจการนักศึกษา	1.5529	0.951	18.03**
สวัสดิการ	1.5557	0.971	17.69**
มาตรฐานจรรยาบรรณ	1.5672	0.963	17.97**
การประเมินประนีประนอมข้อขัดแย้ง	1.6545	0.980	18.57**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่าคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อการให้ค่าปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่าคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะต่อการให้ค่าปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้ค่าปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของ
ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษา
ที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในเขต
กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มี 3 กลุ่มคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
จำนวน 108 คน คณาจารย์ จำนวน 288 คนและคณะกรรมการสภาคณาจารย์ จำนวน
144 คน ในปีการศึกษา 2527 รวม 540 คนจากมหาวิทยาลัยทั้ง 9 แห่ง คือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตวังท่าพระ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารการสัมมนา การสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
และประธานสภาคณาจารย์ แล้วนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความ รายงานการสัมมนา คณาจารย์ รายงานผลงาน
ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง วารสารสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยแต่ละ
แห่ง บทความที่เกี่ยวข้องกับสภาคณาจารย์ หนังสือและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ

2. ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 คำตอบให้เลือกรายแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์ แต่ละข้อแบ่งคำถามเป็น 2 ส่วนคือ บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง รายละเอียดของข้อคำถามแบ่งเป็น 7 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารอาคารสถานที่ ด้านบริหารกิจการนักศึกษา ด้านสวัสดิการ ด้านมาตรฐานจรรยาบรรณและด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง แบบสอบถามของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่ได้รับคืนมีจำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 86.48 ของแบบสอบถามที่แจกไป 540 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ช่วยในการคำนวณค่าที่ใช้พิจารณาแปรรูปผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอสพีเอสเอส (SPSS หรือ Statistical package for Social Sciences) การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ คือจากจุดมุ่งหมายข้อ 1 ที่ว่าเพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทั้ง 3 กลุ่ม ในแต่ละด้าน ใช้เกณฑ์การพิจารณาตามแนวคิดของเบสต์และจากจุดมุ่งหมายข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่และทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติที่สอดคล้องกันว่าสภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติตามบทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง 6 ด้านอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านสวัสดิการ ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติว่าสภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติที่สอดคล้องกันว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติตามบทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบริหารจัดการกิจการนักศึกษาและค่านามาตรฐานจรรยาบรรณ ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติที่ตอบบทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารอาคารสถานที่ ด้านสวัสดิการและด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการกิจการนักศึกษาและค่านามาตรฐานจรรยาบรรณทั้งสามกลุ่มมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน
4. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติไม่แตกต่างกันในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ 6 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง ผู้บริหารกับคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนคติที่ตอบบทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ
 สภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ 6 ด้าน อยู่ใน
 ระดับน้อย ส่วนค่านิสิตนิสิต ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีทัศนะ
 ว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะว่าองค์กรสภาคณาจารย์จัดตั้งขึ้นแบบ
 อรูปนัย (Informal organization) คือเกือบทุกมหาวิทยาลัยยังไม่มีกฎหมาย
 รับรองให้เป็นองค์กรหนึ่งของการบริหารมหาวิทยาลัย (สวัสดิ์ คำชาย 2521 : 1)
 การที่สภาคณาจารย์จะดำเนินงานต่าง ๆ ตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบมักจะไม่
 ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย (โคทม อารียา
 2526 : 45) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบางคนคิดว่าสภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่ก่อความยุ่งยาก
 ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหาร ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร (คำรง
 ชรรमारักษ์ 2526 : 54) การประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย ประธานสภาคณาจารย์จะ
 เข้าประชุมในฐานะผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีสิทธิออกเสียงหรือเสนอความเห็นใด ๆ หากผู้บริหาร
 ไม่ชักถามหรือเปิดโอกาสให้ (วุฒิสกดิ์ ลากเจริญทรัพย์ 2528 : 54) คณาจารย์ส่วนใหญ่
 ไม่เห็นความสำคัญขององค์กรนี้หลายคนคิดว่างานของสภาคณาจารย์เป็นงานซ้ำซ้อนกับฝ่าย
 บริหารไม่มีความจำเป็นต้องจัดตั้งขึ้น (สุจิต บุญบงการ 2526 : 26) คณะกรรมการ
 สภาคณาจารย์บางคนไม่อุทิศเวลาให้แก่การทำงานในภารกิจของสภาคณาจารย์และบางกลุ่ม
 ก็มีความขัดแย้งกันเอง จึงทำให้ทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภา
 คณาจารย์ที่มีต่อบทบาทของสภาคณาจารย์เกือบทุกด้านอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นผู้บริหาร
 คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ทุกคนมีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในค่าน
 การบริหาร ค่านการสอน ค่านการวิจัยและค่านการบริการทางวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจที่
 หนักมากอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะสนใจบทบาทขององค์กรนี้ สภาคณาจารย์เองก็
 ไม่มีแผนงานที่แน่นอน รูปแบบการดำเนินงานไม่เป็นระบบ ขาดงบประมาณ ขาดบุคลากร
 และขาดอาคารสถานที่ จึงทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นระบบ ขาดงบประมาณ ขาดบุคลากร
 ขาดบุคลากรและขาดอาคารสถานที่ จึงทำให้ผลการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ที่ได้

ปฏิบัติอยู่เป็นไปอย่างไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ส่วนค่านิสิตการทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยละเลยในค่านิสิตการมาก จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ทุกฝ่ายจำเป็นต้องคำนึงถึงสวัสดิการที่ตนเองพึงได้รับมากขึ้น ความรวดเร็วในเรื่องการเบิกจ่ายเงิน การจัดบริการน้ำดื่ม การจัดสหกรณ์จำหน่ายสินค้าและเงินกู้ การจัดพาหนะในการเดินทางมาทำงาน การจัดสหภาพการต่าง ๆ การจัดที่พักและที่อยู่อาศัย การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นบรรยากาศทางวิชาการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นมาก ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกัน แต่ยังไม่ถึงระดับที่คาดหวังไว้สูง จึงเห็นว่าสภาพอาจารย์ได้กระทำเพียงระดับปานกลาง

ความคาดหวังของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาพอาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาพอาจารย์เห็นว่าควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร ด้านสวัสดิการ ด้านบริหารอาคารสถานที่และด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทั้ง 3 กลุ่มมองเห็นว่า ผลงาน 5 ด้านของสภาพอาจารย์ที่แล้งมาไม่ปรากฏผลที่ชัดเจนทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมและไม่เป็นไปตามความต้องการของทุกฝ่าย ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มอาจหวังการปฏิบัติงานอย่างว่องไว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงและเป็นผลแก่สมาชิกในมหาวิทยาลัยมากที่สุด นอกจากนั้นยังหวังให้การทำงานอย่างมีระบบ ระเบียบและมีประสิทธิภาพมากกว่า เพื่อจะส่งผลให้การปฏิบัติงานใน 5 ด้านอยู่ในระดับมากและเพื่อจะได้มีประสิทธิผลที่จริงจังมากขึ้นและจากผลวิจัยนี้พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม คาดหวังว่าบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยในค่านมาตรฐานจรรยาบรรณและด้านบริหารกิจการนักศึกษา สภาพอาจารย์ควรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะการบริหารกิจการนักศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งนิสิตนักศึกษาเป็นผู้ซึ่งอ่อนไหวง่ายอาจเป็นเครื่องมือของกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มการเมืองได้ ตามหลักแล้วสภาพอาจารย์ไม่ควรยุ่งเกี่ยวกับการเมือง สภาพอาจารย์ควรมุ่งเน้นบทบาทในด้านวิชาการ สวัสดิการของคณาจารย์และข้าราชการ เป็นสำคัญ (ทบทวนมหาวิทยาลัย 2520 : 1) และค่านมาตรฐานจรรยาบรรณทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่าควรปฏิบัติในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะ

มหาวิทยาลัยเป็นระบบราชการการควบคุมมาตรฐานจรรยาบรรณนั้นมีระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนควบคุมอยู่แล้ว อีกประการหนึ่งคือ การมีเสรีภาพทางวิชาการ
ของคณาจารย์มหาวิทยาลัย ทำให้ทั้ง 3 กลุ่มเห็นวาทะของสภาคณาจารย์ในค่านี้นี้
ควรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์
ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงในแต่ละค่านพบว่า ทัศนะของทั้ง 3 กลุ่มมี
ความแตกต่างกัน 4 ค่านคือ ค่านบริหารบุคลากร ค่านบริหารอาคารสถานที่
ค่านสวัสดิการและค่านการประเมินประណข้อขัดแย้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรสภา
คณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติบทบาททั้ง 4 ค่านแตกต่างกัน ซึ่งเนื่องมาจาก
การจัดโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงาน จำนวนบุคลากร งบประมาณ อาคาร
สถานที่ การจัดสวัสดิการและปัญหาการขัดแย้งภายในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีความ
แตกต่างกัน อีกประการหนึ่งคือผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์
มองเห็นการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ทั้ง 4 ค่าน มีความแตกต่างกัน จึงทำให้
ทัศนะที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาทั้ง 4 ค่านแตกต่างกัน ส่วนอีก 3 ค่านคือ
ค่านวิชาการ ค่านบริหารกิจการนักศึกษาและค่านมาตรฐานจรรยาบรรณทั้ง 3 กลุ่ม
มีทัศนะไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะบทบาทในการให้คำปรึกษาค่านวิชาการเป็น
งานที่มีความละเอียดอ่อนซับซ้อนต้องใช้เวลามากจึงจะเห็นผล การมองงานวิชาการ
อย่างผิวเผิน ไม่เข้าใจอุดมการณ์ที่แท้จริง จึงอาจทำให้ทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นไม่
แตกต่างกันได้ ค่านมาตรฐานจรรยาบรรณทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกันอาจเป็น
เพราะทุกมหาวิทยาลัยไม่ค่อยจัดระบบเข้มงวดในเรื่องนี้มากนักและทุกมหาวิทยาลัย
ก็ไม่ได้กำหนดเป็นมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองไม่เหมือนกับวิชาชีพอื่น
คือด้านการแพทย์ กฎหมาย วิศวกรรมศาสตร์และครูซึ่งแต่ละอาชีพเหล่านี้จะมี
มาตรฐานจรรยาบรรณที่ชัดเจน อีกประการหนึ่งคือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในระบบ
ราชการ ซึ่งมีระบบระเบียบอยู่แล้วทั้ง 3 กลุ่มจึงมองเห็นไม่แตกต่างกัน ค่านบริหาร
กิจการนักศึกษาทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบทบาทของ

สภาคณาจารย์แต่ละแห่งมักจะไม่ค่อยเข้าไปมีบทบาทมากนัก เพราะถือว่าไม่ใช่บทบาทของสภาคณาจารย์และทั้ง 3 กลุ่มก็เห็นว่าสภาคณาจารย์ไม่น่าจะมีส่วนรับผิดชอบกับกิจการของนิสิต นักศึกษา เพราะมีหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบอยู่แล้ว จึงทำให้ทั้ง 3 กลุ่มมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังในแต่ละด้านพบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทุกกลุ่มมีความคาดหวังมองการปฏิบัติบทบาทของสภาคณาจารย์ว่า ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย แต่มีความต้องการให้ปฏิบัติในระดับมาก 6 ด้าน ผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ทุกคนก็คาดหวังการปฏิบัติบทบาทของสภาคณาจารย์ในระดับมาก จึงทำให้มีทัศนะไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ส่วนด้านการประนีประนอมข้อขัดแย้ง ทั้ง 3 กลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันอาจเป็นเพราะรูปแบบการจัดองค์กรของสภาคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ปัญหาการขัดแย้งภายในองค์กรแต่ละมหาวิทยาลัยก็แตกต่างกัน จึงทำให้การคาดหวังของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีทัศนะที่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาคณาจารย์แต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันในด้านโครงสร้างภายใน รูปแบบการดำเนินงานและผลการดำเนินงานบุคคล 3 กลุ่มมีความต้องการและคาดหวังให้สภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติภารกิจแตกต่างกันและความเข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์ก็แตกต่างกันด้วยทำให้ทัศนะของทั้ง 3 กลุ่มที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้จัดการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการ
สภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ได้กระทำ
อยู่ในระดับน้อย ส่วนบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังทั้ง 3 กลุ่มมีความคาดหวัง
ให้สภาคณาจารย์ปฏิบัติในระดับมาก ผลการศึกษาครั้งนี้ในวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอว่า
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยน่าจะปรับปรุงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของ
สภาคณาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายโดยบทบาทในการให้คำปรึกษาแต่ละด้าน
ควรปรับปรุง ดังนี้

ด้านวิชาการ สภาคณาจารย์ควรแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการเพื่อศึกษา
ค้นคว้าและวิจัยแล้วนำเสนอข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางพัฒนาวิชาการ
ควรจัดทำคู่มือด้านหลักสูตรและการสอนแจกคณาจารย์ ควรเป็นสื่อกลางในการพัฒนา
วิชาการของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การศึกษาต่อ อบรมและสัมมนา ควรผลิตเอกสารทาง
วิชาการเผยแพร่ผลงานการศึกษาและวิจัยของคณาจารย์

ด้านบริหารบุคลากร สภาคณาจารย์ควรปรับปรุงรูปแบบการจัดองค์การให้เป็น
รูปธรรมมากขึ้น ควรจัดแผนงาน โครงการและวิธีการดำเนินงานภายในให้เป็นระบบ
ควรมีบุคลากรที่เป็นเอกภาพ ควรมีงบประมาณในการดำเนินการต่าง ๆ ควรจัดฝึกอบรม
สัมมนา จัดประชุมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสภาคณาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรนำ
ผลงานของสภาคณาจารย์ไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วยและควรถือว่า
งานของสภาคณาจารย์เป็นงานในหน้าที่ ควรจะลดภาระการทำงานประจำให้น้อยลง
เพื่อกรรมการสภาคณาจารย์จะได้มีเวลาอุทิศตนให้กับภารกิจของสภาคณาจารย์มากขึ้น

ค่านับบริหารอาคารสถานที่ สถาปนิกอาจารย์ควรจะมีสถานที่เป็นเอกเทศ ควรจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับบรรยากาศทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้า การประชุม การสัมมนาและสามารถใช้เป็นที่พักผ่อนในเวลาว่างจากการสอน ควรมีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง

ค่านับบริหารกิจการนักศึกษา สถาปนิกอาจารย์ควรแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาเพื่อประสานงานกับนิสิตนักศึกษาในเรื่องการให้คำปรึกษาในกิจการต่าง ๆ

ค่านับสวัสดิการ สถาปนิกอาจารย์ควรแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายสวัสดิการเพื่อประสานงานกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในด้านการจัดสวัสดิการ คือ ค่านับความรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงิน การจัดสหกรณ์ร้านค้าและเงินกู้ การอำนวยความสะดวกในการมาปฏิบัติราชการ การจัดที่พักอาศัย การจัดงบประมาณเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในการมาปฏิบัติงาน เช่นการเจ็บป่วยหรือตาย การจัดสหกรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ

ค่านับมาตรฐานจรรยาบรรณ สถาปนิกอาจารย์ควรมีส่วนในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายคำนึงถึงจรรยาบรรณของตนเอง

ค่านับการประนีประนอมข้อขัดแย้ง สถาปนิกอาจารย์ควรแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาข้อร้องเรียนต่าง ๆ และเสนอผลให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป สถาปนิกอาจารย์ควรมีบทบาทเป็นสื่อกลางเพื่อประสานประโยชน์ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าในวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยคือ ควรจะศึกษาค้นคว้าบทบาทในการให้คำปรึกษาของสถาปนิก โดยใช้วิธีการอื่น เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้เทคนิคเคสฟาย เพื่อเสนอรูปแบบการดำเนินงานของสถาปนิก ในลักษณะของการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบเดิม ควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค แล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษม สุวรรณกุล คำสอนของอริการบตีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับสภาคณาจารย์
ศูนย์สารนิเทศ สิงหาคม 2525, 125 หน้า
- เกียรติ ศรีพจน์ บทบาทหน้าที่และมาตรฐานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2517, 95 หน้า อัดสำเนา
- โคทม อารียา "มองสภาคณาจารย์" ใน สารสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2 : 40 - 44 ตุลาคม 2526
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยสภาคณาจารย์ พ.ศ.
2522 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 64 หน้า อัดสำเนา
- ทิทยา สุวรรณะชญ "สังคมวิทยา" ใน วิทยาศาสตร์สังคม หน้า 157 - 196
สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โรงพิมพ์คุรุสภา 2517
- ดำรง ชรรमारักษ์ "12 ปีสภาคณาจารย์" ใน สารสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2 : 50 - 55 ตุลาคม 2526
- มหาวิทยาลัย, ทบวง ข่าวจากที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ
19 พฤษภาคม 2526, หน้า 1 - 3 อัดสำเนา
- ข้อบังคับที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศว่าด้วยการ
บริหารงานของที่ประชุม พ.ศ. 2525 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2525, หน้า 1 - 3
อัดสำเนา
- รายงานการสัมมนาวิทยาลัยครั้งที่ 2 โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย
ประเทศไทย มกราคม 2511, 100 หน้า
- สรุปผลการประชุมสัมมนาสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ครั้งที่ 4
วันที่ 21 กันยายน 2522, 120 หน้า อัดสำเนา
- บุญวัฒน์ วิสกุล "บันทึกความเห็นของคณะกรรมการคำวินิจฉัยการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"
ใน รายงานการสัมมนาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 หน้า 51 - 61 โรงพิมพ์สมาคม
สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย มกราคม 2511

- ปรีดา พัฒนถาบุตร "สภาคณาจารย์" ใน ข่าวจากที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ 19 พฤษภาคม 2526, หน้า 1 - 3 อักสาเนา
- "พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 96 ตอนที่ 55 ลงวันที่ 20 เมษายน 2522, 35 หน้า
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ "มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล" ใน การศึกษากับสังคมไทย หน้า 150 - 180 ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525
- มานพ ภาณุทวีไลธรรม "สภาคณาจารย์และสภามหาวิทยาลัย" ใน อุดมศึกษาและการฝึกหัดครู หน้า 45 - 55 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เทียมรัตน์ 2520
- ระพี สาคริก "สภาคณาจารย์กับการบริหารงานมหาวิทยาลัย" ใน สารสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 10 : 3 - 6 เมษายน 2527
- รามคำแหง, มหาวิทยาลัย ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2528, รามคำแหง 8 หน้า อักสาเนา
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์ทวีกิจการพิมพ์ 2524, 286 หน้า
- วุฒิสักดิ์ ลากเจริญทรัพย์ "มองบทบาทสภาอาจารย์" ใน สารสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 11 : 51 - 54 กุมภาพันธ์ 2528
- สวัสดิ์ คำชาย สภาคณาจารย์กับการพัฒนาสถาบันฝึกหัดครูในทัศนะอาจารย์วิทยาลัยครูศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยครูส่วนกลาง ปริญญาโท ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2521, 125 หน้า อักสาเนา
- สิปพนธ์ เกตุทัต วิญญู สาธิตคำรง ชรรมารักษ์ "ประวัติสภาคณาจารย์" ใน สารสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2 : 8 - 14 ตุลาคม 2526
- สุจิต บุญบงการ "บทบาทของสภาคณาจารย์ : อดีตและอนาคต" ใน สารสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2 : 25 - 27 ตุลาคม 2526
- สุภัตรา สุภาพ สังคมวิทยา พิมพ์ครั้งที่ 3 ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพมหานคร 2519, 195 หน้า

- สุรพล เรืองรอง "สภากาจารย์" ใน การอุดมศึกษาไทย อดีต ปัจจุบัน อนาคต
หน้า 340 - 399 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525
- สมบุรณ์ ชิตพงศ์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำนักทดสอบทาง
การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523,
201 หน้า
- โสภา ชูพิศุทธิ์และอรทัย ชื่นมนุญย์ จิตวิทยาสังคม โรงพิมพ์คุรุสภา 2515,
236 หน้า
- อานนท์ อาภาภิรม สังคมวิทยา สำนักพิมพ์แพรววิทยา กรุงเทพมหานคร 2516,
182 หน้า
- Best, John W. Research in Education. 3rd. ed., Englewood
Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1978. 403 p.
- Cox, Edward W. "Superiors and Subordinates' Perceptions
and Expectation of the Leader Behavior of the Dean of
Instruction : A Survey of the North Carolina Community
College System," Dissertation Abstracts International.
p.2568A - 2569A, 1974.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing.
3rd. ed., New York, Harper and Row, 1971. 752 p.
- Deighton, Lee C., ed. "Faculty, College and University,"
in The Encyclopedia of Education. v.4, p.494 - 503,
New York, The Macmillan Co., 1977.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology
and Education. New York, McGraw - Hill Book Co., 1971. 492 p.
- Gardner, Lindzey. Handbook of Social Psychology : Theory
and Method. Massachusettes, Addison-Wesley Publishing
Co., Inc. 1959. 549 p.
- Getzels, Jacob W. James M. Lipham and Ronald F. Cambell.
Educational Administration : As a Social Process Theory.
New York, Haper and Row, 1968. 420 p.
- Glass, Gene V. and Jullian C. Stanley. Statistical Method
in Education and Psychology. Englewood Cliffs, New Jersey,
Prentice-Hall, 1970. 596 p.

- Gordon, F.E. Personality and Behavior. New York, The Macmillan Co., 1968. 478 p.
- Knowles, Asa, ed. "Faculty," in The International Encyclopedia of Higher Education. v.3, p. 1613 - 1632, San Francisco, Jossey-Bass, 1977.
- Krech, David, Richard S. Crutchfield and Egerton L. Fallachey. Individual in Society. New York, McGraw-Hill Book Co., 1962. 410 p.
- Lindquist, Everet F. Design and Analysis of Experiments in Psychology and Education. New York, Houghton Mifflin Co., 1956. 819 p.
- McDonald, Richard R. Selected Reading and Projects in Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Co., 1971. 243 p.
- Mead, g.H. Mind, Self and Society. Chicago, University of Chicago Press, 1950. 477 p.
- Parson, Talcott. The Social System. New York, The Macmillan Co., 1968. 369 p.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Company, 1964. 659 p.
- Walter, Slocum L. Agricultural Sociology, A Study of Sociological Aspects of American Farm Life. New York, Harper and Brothers Publisher, 1962. 623 p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ใช้สูตร (อ่าน สายยศและอังคณา สายยศ 2524 : 171 - 172)

$$L = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ L แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นคือ

$$= \frac{55}{55-1} \left[1 - \frac{3.2324}{22.4325} \right]$$

$$= \frac{55 \times 19.2001}{54 \times 22.4325}$$

$$= \frac{1056.0055}{1211.3550}$$

$$= 0.8717$$

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังมีค่าความเชื่อมั่นคือ

$$= \frac{55}{55-1} \left[1 - \frac{4.0263}{27.9989} \right]$$

$$= \frac{55 \times 23.9726}{54 \times 27.9989}$$

$$= \frac{1318.4930}{1511.9406}$$

$$= 0.8720$$

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

25 กุมภาพันธ์ 2528

เรื่อง ขอความร่วมมือในการออกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน คณาจารย์มหาวิทยาลัย

เรียน ท่านข้าพเจ้า นายเอกชัย เอื้อเฟื้อ ตำแหน่งอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ทางนิเทศของนิเทศ คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยครั้งนี้จะสรุปผลเป็นส่วนรวมมีได้แยกแยะโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่ง

ข้าพเจ้าใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดให้ความร่วมมือในการออกแบบสอบถามด้วยความจริงใจ เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และข้าพเจ้าขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือร่วมใจของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

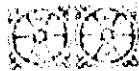
ขอแสดงความนับถือ

1001- ๔

(นายเอกชัย เอื้อเฟื้อ)

มหาวิทยาลัย

โทร. 2584119



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง และที่คาดไว้ของ
สมาคมอาจารย์ตามลักษณะของผู้บริหาร คณาจารย์ และ
คณะกรรมการสมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัย ในเขต
กรุงเทพมหานคร

๑ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงตำแหน่งเพื่อ

☐ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในตำแหน่ง _____

ท่านดำรงตำแหน่งนี้หรือเคยดำรงตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลา _____ ปี

☐ คณาจารย์ทั่วไปซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่บริหารและไม่ได้เป็นกรรมการสมาคมอาจารย์

ท่านดำรงตำแหน่งนี้มาแล้วเป็นเวลา _____ ปี

☐ กรรมการสมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัย

ท่านเป็นกรรมการสมาคมอาจารย์หรือเคยเป็นกรรมการสมาคมอาจารย์มาแล้ว _____ ปี

2. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

☐ ปริญญาโทหรือต่ำกว่า

☐ สูงกว่าปริญญาโท

●ตอนที่ 2 คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม●

แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยใน 2 ลักษณะ คือ

1. บทบาทในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เป็นจริง หมายถึง การปฏิบัติจริงตามทาง 7 ของสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขในการนำเสนอแนะให้ทางสภามหาวิทยาลัยในปฏิบัติจริง 7 มาตามเงื่อนไข

2. บทบาทในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่คาดหวัง หมายถึง การปฏิบัติจริงตามทาง 7 ของสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขในการนำเสนอแนะให้ทางสภามหาวิทยาลัยในปฏิบัติจริง 7 มาตามเงื่อนไข

ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาบทบาทของสภามหาวิทยาลัยในทั้ง 2 ลักษณะดังที่กล่าวมาแล้วว่า ใ้กับการปฏิบัติจริงหรือควรปฏิบัติ มาตามเงื่อนไขแล้วในเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระบับการปฏิบัติจริง ซึ่งมี 5 ระบับ คือ ไม่มีการปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ , ปฏิบัติน้อยหรือควรปฏิบัติ , ปฏิบัติปานกลางหรือควรปฏิบัติปานกลาง , ปฏิบัติมากหรือควรปฏิบัติมาก , ปฏิบัติมากที่สุดหรือควรปฏิบัติมากที่สุด

●ตัวอย่างแบบสอบถาม●

บทบาทในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของสภามหาวิทยาลัย	บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง					บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวัง				
	ไม่กระทำ	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติปานกลาง	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมากที่สุด	ไม่กระทำ	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติปานกลาง	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมากที่สุด
(๐) การส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ในสาขาที่ตนมีและสนใจ		✓								✓

●คำอธิบาย●

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ (๐) ที่ท่านให้คำตอบว่า ✓ ในช่องปฏิบัติจริงของบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง และช่องควรปฏิบัติมากที่สุดของบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังหมายความว่า ท่านตอบให้ไว้ในช่อง การส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ในสาขาที่ตนมีและสนใจ ที่สภามหาวิทยาลัยในปฏิบัติจริงน้อย และท่านมีความเห็นว่า สภามหาวิทยาลัยควรปฏิบัติมากที่สุด

บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง และที่คาดหวังของ
สภาคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์ และ
คณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในเขต
กรุงเทพมหานคร

[illegible]

[illegible]

บทบาทในการให้ ปรึกษาแก่ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยของ ภาคอาจารย์	บทบาทในการ ให้คำปรึกษาคณะบดีจริง					บทบาทในการ ให้คำปรึกษาคณะบดีทางอ้อม				
	ไม่มีการปฏิบัติ	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติปานกลาง	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมากที่สุด	ไม่ครบวิธีดี	ครบวิธีดีน้อย	ครบวิธีดีปานกลาง	ครบวิธีดีมาก	ครบวิธีดีมากที่สุด
50. การมีส่วนร่วมในการ รักษามาตรฐานจรรยา- บรรณของบุคลากร										
51. การมีส่วนร่วมในการ ประนีประนอมข้อขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับ คณาจารย์ เมื่อเกิดข้อพิพาท ขึ้นในมหาวิทยาลัย										
52. การมีส่วนร่วมในการ ประนีประนอมข้อขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับนัก ศึกษา เมื่อเกิดข้อพิพาท ขึ้นในมหาวิทยาลัย										
53. การมีส่วนร่วมในการ ประนีประนอมข้อขัดแย้ง ระหว่างคณาจารย์ กับ คณาจารย์ เมื่อเกิดข้อพิพาท ขึ้นในมหาวิทยาลัย										
54. การมีส่วนร่วมในการ ประนีประนอมข้อขัดแย้ง ระหว่างคณาจารย์กับ นักศึกษา เมื่อเกิดข้อพิพาท ขึ้นในมหาวิทยาลัย										
55. การมีส่วนร่วมในการ ประนีประนอมข้อขัดแย้ง ระหว่างนักศึกษา กับ นักศึกษา เมื่อเกิดข้อพิพาท										

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่เป็นอย่างมาก

ภาคผนวก ก

เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์
จำนวนที่เป็นรายวิชาตามแบบสอบถาม

ตาราง 28 เปรียบเทียบคุณสมบัติของบุคลากร คณะกรรมการและคณะกรรมการการศึกษารายบุคคล จำนวนนักเรียนตาม

ลำดับรายการ	บุคลากร				คณะกรรมการ				คณะกรรมการการศึกษารายบุคคล				รวม			
	จริง		ค่าเฉลี่ย		จริง		ค่าเฉลี่ย		จริง		ค่าเฉลี่ย		จริง		ค่าเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	2.0306	0.8053	3.9082	0.8626	2.1417	0.8507	3.8704	0.8708	2.1721	0.9063	3.8770	0.9322	2.1263	0.5561	3.8801	0.9372
2	2.4184	0.8606	4.0306	0.9356	2.3927	0.8138	3.9838	0.8694	2.4344	0.8813	3.9344	0.9067	2.4090	0.8401	3.9807	0.8921
3	2.2245	0.8559	3.8673	1.0711	2.0769	0.7819	3.9433	0.8535	2.1146	0.9465	3.6721	0.9995	2.1172	0.8447	3.8565	0.9564
4	2.1837	0.8657	3.8367	0.8698	2.2632	0.8012	3.8057	0.9557	2.2569	0.9134	3.8197	0.8334	2.2527	0.8443	3.8158	0.9056
5	2.1224	0.9445	3.8469	0.9121	2.0405	0.8004	3.9636	0.8804	2.1639	0.9303	3.8033	0.8874	2.0899	0.8669	3.8972	0.8899
6	2.2143	1.0576	3.9388	0.9625	2.0121	0.8482	3.9636	0.9514	2.1567	1.0495	3.7951	0.9870	2.1028	0.9528	3.9143	0.9679
7	2.1224	0.9767	3.8061	1.0508	1.9231	0.8447	3.7814	1.0748	2.1475	0.9678	3.7951	0.9701	2.0236	0.9110	3.7901	1.0476
8	1.9694	0.8580	3.7722	0.9582	1.7652	0.8468	3.6842	1.0228	1.9508	0.9522	3.6146	0.9976	1.8585	0.8999	3.6552	1.0329
9	2.0204	0.9414	3.7755	0.9689	2.1498	0.9783	3.7814	1.1409	2.1393	0.9648	3.7705	0.9516	2.1199	0.9665	3.7773	1.0572
10	2.4184	1.0739	4.0518	0.8506	2.4818	1.0624	4.0283	1.0336	2.4836	1.0697	4.1393	0.8264	2.4650	1.0647	4.0767	0.9456
11	2.2245	1.0604	3.8469	0.9776	2.4696	1.0583	3.8826	0.9828	2.3275	0.9573	3.8325	0.9506	2.3812	1.0360	3.8672	0.9714
12	2.3061	1.0688	4.1429	0.9194	2.4211	1.0245	3.9798	1.0377	2.5082	0.9727	4.0374	0.9561	2.4197	1.0210	4.0373	0.9929
13	1.8469	0.9776	3.8673	1.0711	1.9312	0.9453	3.7004	1.0317	1.9754	0.9312	3.7213	0.9857	1.9251	0.9269	3.7409	1.0292

ลำดับ	ข้อมูลทั่วไป				ผลการเรียน				ผลการเรียนรวม				ผลการเรียนรวม			
	วิชา		คะแนน		วิชา		คะแนน		วิชา		คะแนน		วิชา		คะแนน	
	เลข	ชื่อ	SD	$\bar{X}$	เลข	ชื่อ	SD	$\bar{X}$	เลข	ชื่อ	SD	$\bar{X}$	เลข	ชื่อ	SD	$\bar{X}$
14			1.0267	4.0204	1.0353			2.2834	0.8462	3.8462	0.9374	2.5902	0.9159	3.9180	0.8681	2.3983
15			0.8328	3.8571	0.8249			1.9595	0.8400	3.6194	1.1010	2.0246	0.8950	3.6639	0.9146	1.9572
รวม			0.6017	3.9075	0.5793			2.1541	0.6149	3.8556	0.7232	2.2344	0.6265	3.8290	0.5811	2.1766
16			0.9936	3.6531	1.0659			1.9393	0.8461	3.5749	1.0939	2.1639	1.0071	3.5246	1.0502	2.0343
17			0.9999	3.5408	1.0951			1.8016	0.7842	3.3279	1.1833	1.9590	0.9482	3.3770	1.0627	1.8865
18			0.7806	3.5918	0.9931			1.8219	0.9020	3.8300	0.9854	1.9672	0.9265	3.6148	1.0321	1.8415
19			1.1753	3.9184	0.9914			2.2753	0.9527	4.1296	0.8111	2.7459	1.1682	4.0246	0.9575	2.4604
20			1.6562	3.9184	0.9597			2.1922	0.8535	4.0607	0.8631	2.5110	1.1212	3.9918	0.9491	2.3169
21			0.9281	3.7959	1.1119			2.0891	0.9284	3.8178	0.9935	2.3934	1.1101	3.7541	1.0933	2.2077
22			1.1374	3.6878	0.9934			2.3552	0.8603	3.9130	0.9335	2.4916	1.0309	3.8016	0.9129	2.4433
23			1.0232	3.7143	1.0745			2.1134	0.9080	3.7773	1.0797	2.1557	0.9536	3.7623	1.0046	2.1692
24			1.0090	3.5306	1.0375			1.7814	0.8653	3.4696	1.1397	1.9098	0.9707	3.3279	1.1884	1.8715
รวม			0.5855	3.7279	0.6947			2.0409	0.5997	3.7670	0.6798	2.2587	0.6339	3.6976	0.6908	2.1368

รวม

ตัวแปร	ข้อมูลรวม				ค่ารวม				ค่ารวม			
	จำนวน		ค่ารวม		จำนวน		ค่ารวม		จำนวน		ค่ารวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ค่ารวม												
25	1.7755	0.9474	3.3878	1.0806	1.7814	0.7866	3.2591	1.0847	1.8689	0.8523	3.3443	1.0892
26	2.2755	0.9716	3.7347	0.9367	1.5757	0.7805	3.8138	1.0348	2.2787	0.9980	3.7869	0.9202
27	1.9898	1.0204	3.6531	0.9643	1.8104	0.7753	3.5830	1.0858	2.1230	1.0332	3.6148	0.9913
28	2.1327	0.8926	3.6632	0.9626	1.7652	0.7608	3.5628	1.0835	2.0410	0.8851	3.6721	0.8948
29	1.9898	0.9896	3.7755	1.0604	1.7854	0.8106	3.8178	1.0788	2.1311	0.9617	3.7951	0.9786
รวม	2.0327	0.7308	3.6429	0.7001	1.8356	0.6263	3.6073	0.8822	2.0855	0.6909	3.6426	0.6901
ค่ารวม												
30	1.9286	0.8645	3.6837	0.8921	1.9271	0.8232	3.3765	1.0476	2.0820	0.8585	3.5736	0.8900
31	2.1122	1.0243	3.7143	0.9632	1.8462	0.8317	3.5020	1.1185	2.0410	0.9952	3.6393	1.0047
32	1.9592	0.9407	3.5510	1.1134	2.0121	0.9128	3.4130	1.0780	1.9098	0.8908	3.4590	1.0297
33	1.9286	1.0576	3.6633	1.0644	1.8623	0.8442	3.4170	1.0896	1.7705	0.9603	3.4672	1.0219
34	1.9184	1.0222	3.4388	1.2105	1.8745	0.8580	3.3684	1.2021	1.7787	0.8955	3.3115	1.0763
รวม	2.0327	0.7308	3.6429	0.7001	1.8356	0.6263	3.6073	0.8822	2.0855	0.6909	3.6426	0.6901

ตัวแปร	ผู้บริหาร			คณาจารย์			คณะกรรมการสภาการศึกษา						รวม					
	จริง			เท็จ			จริง			เท็จ			จริง		รวม			
	ค่าเฉลี่ย			ค่าเฉลี่ย			ค่าเฉลี่ย			ค่าเฉลี่ย			ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ย			
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
คณะกรรมการบริหารงานทั่วไป																		
46	1.9490	1.1064	3.5408	1.0069	1.7692	0.8406	3.4251	1.1087	1.7705	0.9341	3.3279	1.0400	1.8073	0.9272		3.4240	1.0705	
47	1.9082	0.9204	3.5306	1.0860	1.7490	0.8517	3.4818	1.1074	1.8934	0.8796	3.3934	1.0005	1.8201	0.8751		3.4650	1.0748	
48	1.7245	0.8708	3.2857	1.1665	1.7976	0.9014	3.4130	1.1580	1.8607	0.9387	3.3525	1.0517	1.7987	0.9043		3.3704	1.1318	
49	1.7959	0.8847	3.3367	1.1834	1.7409	0.8635	3.3725	1.2359	1.8689	0.9702	3.3770	1.1594	1.7859	0.8966		3.3662	1.2030	
50	2.0816	0.9810	4.1531	0.7911	2.0324	0.8782	3.8381	1.0311	2.2623	0.9859	4.0410	0.8566	2.1028	0.9323		3.9572	0.9484	
รวม	1.8918	0.6059	3.5694	0.7369	1.8178	0.6793	3.5061	0.8633	1.9311	0.6998	3.4984	0.7753	1.8630	0.6706		3.5178	0.8144	
คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ																		
51	2.3061	0.9676	3.9184	0.9810	2.0648	0.8577	3.8907	1.0162	2.2213	1.0083	3.9262	0.8830	2.1563	0.9260		3.9058	0.9737	
52	2.1020	0.8792	3.8163	0.9007	1.8543	0.8134	3.4534	1.1533	2.0574	0.8935	3.1648	1.0078	1.9593	0.8545		3.5717	1.0748	
53	2.3061	1.0395	3.9694	0.8428	1.9352	0.8577	3.7247	0.9441	2.1475	0.9931	3.7705	0.9162	2.0685	0.9446		3.7880	0.9195	

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	บุคลิกภาพ				ความจำ				ความสามารถในการตัดสินใจ				รวม			
	เจตคติ		ความทรงจำ		เจตคติ		ความทรงจำ		เจตคติ		ความทรงจำ		เจตคติ		ความทรงจำ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
54	2.0000	0.9416	3.8469	0.9776	1.8421	0.8668	3.5020	1.1221	2.0246	0.9914	3.7295	0.9538	1.9229	0.9186	3.6338	1.0588
55	1.9796	0.9842	3.9518	1.0338	1.6640	0.8242	3.0000	1.1996	1.8678	0.9304	3.4959	1.1115	1.7833	0.8958	3.2532	1.1733
รวม	2.1388	0.7590	3.8286	0.6993	1.8721	0.6985	3.5142	0.8532	2.0579	0.8167	3.7124	0.6918	1.9764	0.7507	3.6318	0.7923

ภาคผนวก ง

ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วยสภาคณาจารย์ พ.ศ. 2522

(สำเนา)

ข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย สภาคณาจารย์ พ.ศ. 2522

.....

เพื่ออนุวัติตามบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2522 ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาคณาจารย์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (2) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2522 สภามหาวิทยาลัยในการประชุม ครั้งที่ 368 จึงมีมติให้ตราข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้
ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสภาคณาจารย์
พ.ศ. 2522"

ข้อ 2 ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสภาคณาจารย์ พ.ศ. 2514

(2) ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสภาคณาจารย์ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2515 และ

(3) ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสภาคณาจารย์ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2515

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

"คณาจารย์" หมายถึง ผู้สอนที่เป็นข้าราชการประจำในจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์
"สภาคณาจารย์" หมายถึง สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หน้าที่

ข้อ 5 สภาคณาจารย์ในฐานะตัวแทนของคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและขอแนะนำต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย และมีหน้าที่
ซึ่งรวมตลอดถึง

5.1 เสนอแนะกฎเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการและมาตรฐานทางวิชาการ

- 5.2 เสนอแนะในเชิงประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
- 5.3 เสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย
- 5.4 เสนอแนะการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนิสิต
- 5.5 สร้างและส่งเสริมจรรยาบรรณของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย
- 5.6 หน้าที่อื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี

สภาคณาจารย์อาจวางระเบียบของสภาคณาจารย์ ดำเนินงานออกสิ่งพิมพ์เพื่อแสดงกิจการแสวงหาและติดต่อขอข้อมูล เชิญผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย คณาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบุคคลอื่นใดมาเข้าร่วมประชุมได้เป็นครั้งคราวและอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกระทำการหรือพิจารณาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในหน้าที่ของสภาคณาจารย์โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวรายงานต่อสภาคณาจารย์

องค์ประกอบ

ข้อ 6 ให้มีสมาชิกสภาคณาจารย์โดยการเลือกตั้งประกอบด้วย

6.1 สมาชิกโดยการเลือกตั้งทั่วไปจากคณาจารย์ประจำทั้งมหาวิทยาลัย มีจำนวนตามเกณฑ์จำนวนคณาจารย์ดังนี้

6.1.1 จำนวนคณาจารย์ประจำทั้งมหาวิทยาลัยไม่เกินสองพันคน มีสมาชิกได้สิบสองคน

6.1.2 จำนวนคณาจารย์ประจำทั้งมหาวิทยาลัยเกินกว่าสองพันคน มีสมาชิกได้สิบสี่คน

6.2 สมาชิกที่เลือกตั้งจากคณะหรือแผนกอิสระตามเกณฑ์จำนวนคณาจารย์ดังนี้

6.2.1 คณะหรือแผนกอิสระที่มีจำนวนคณาจารย์ไม่เกินเจ็ดสิบห้าคน มีสมาชิกได้สองคน

6.2.2 คณะหรือแผนกอิสระที่มีจำนวนคณาจารย์เจ็ดสิบหกถึง
ร้อยห้าสิบคน มีสมาชิกได้สามคน

6.2.3 คณะหรือแผนกอิสระที่มีจำนวนคณาจารย์เกินหนึ่งร้อยห้าสิบคน
มีสมาชิกได้สี่คน

6.3 สมาชิกที่เลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
ศูนย์ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามเกณฑ์จำนวนคณาจารย์ ดังนี้

6.3.1 หน่วยงานที่มีคณาจารย์ประจำไม่เกินสิบคน ให้รวมกันและ
มีสมาชิกได้หนึ่งคน

6.3.2 หน่วยงานที่มีคณาจารย์ประจำสิบเอ็ดถึงสามสิบห้าคน มี
สมาชิกได้หนึ่งคน

6.3.3 หน่วยงานที่มีคณาจารย์ประจำสามสิบหกถึงเจ็ดสิบห้าคน
มีสมาชิกได้สองคน

6.3.4 หน่วยงานที่มีคณาจารย์ประจำเจ็ดสิบหกถึงหนึ่งร้อยห้าสิบคน
มีสมาชิกได้สามคน

6.3.5 หน่วยงานที่มีคณาจารย์ประจำเกินหนึ่งร้อยห้าสิบคน มี
สมาชิกได้สี่คน

ทั้งนี้ให้ถือจำนวนคณาจารย์ที่สำรวจสามสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง เป็น เกณฑ์
จำนวนคณาจารย์

ข้อ 7 ให้สภาคณาจารย์มีประธานหนึ่งคน รองประธานสองคนและเลขาธิการ
หนึ่งคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นจากสมาชิกของสภาคณาจารย์

ข้อ 8 สมาชิกภาพของสภาคณาจารย์มีวาระคราวละสองปี

ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี นับแต่วันที่มาหาวิทยาลัยประกาศผลการ
เลือกตั้ง สมาชิกสภาคณาจารย์ ให้สมาชิกสภาคณาจารย์จำนวนถึงหนึ่งพันจากตำแหน่งโดย
วิธีจับสลาก

การจับสลากให้สมาชิกสภาคณาจารย์พ้นจากตำแหน่งตามความในวรรคก่อน ให้
กระทำล่วงหน้าสามสิบวันก่อนวันครบกำหนดหนึ่งปี และให้ถือว่าการสิ้นสุดของสมาชิกภาพเป็น
การออกตามวาระด้วย

ในวาระต่อ ๆ ไป สมาชิกภาพเริ่มต้นตั้งแต่วันที่สมาชิกในวาระก่อนถึงคราวออกตามวาระ สมาชิกที่ออกตามวาระมีสิทธิรับการเลือกตั้งใหม่ได้

วิธีการเลือกตั้ง

ข้อ 9 คณะจารย์ของมหาวิทยาลัยมีสิทธิเลือกตั้งและรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ ตามข้อ 6.1

ผู้ประสงค์รับเลือกตั้งตามวรรคแรก ต้องมีคณาจารย์ประจำอย่างน้อยสิบคนเป็นผู้รับรอง

ข้อ 10 คณาจารย์ที่ตั้งกักอยู่ในคณะหรือแผนกอิสระ มีสิทธิเลือกตั้งและรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ ตามข้อ 6.2

ผู้ประสงค์รับเลือกตั้งตามวรรคแรก ต้องมีคณาจารย์ประจำในคณะหรือแผนกอิสระที่ตนสังกัดอย่างน้อยสามคนเป็นผู้รับรอง

ข้อ 11 คณาจารย์ที่ตั้งกักอยู่ในบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีสิทธิเลือกตั้งและรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ ตามข้อ 6.3

ผู้ประสงค์รับเลือกตั้งตามวรรคแรก ต้องมีคณาจารย์ประจำในบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นอย่างน้อยสามคนเป็นผู้รับรอง

ข้อ 12 ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ จะสมัครรับเลือกตั้งเพื่อเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ตามข้อ 6.1 ข้อ 6.2 หรือข้อ 6.3 ได้แต่เพียงประเภทเดียวเท่านั้น

ข้อ 13 ให้อธิการบดีเป็นผู้ดำเนินการเลือกตั้งสมาชิกสภาคณาจารย์ตามข้อ 6.1 และข้อ 6.3 และคณบดีหรือหัวหน้าแผนกอิสระ แฉวแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการเลือกตั้งสมาชิกสภาคณาจารย์ตามข้อ 6.2 ตามวิธีที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 14 ให้มหาวิทยาลัยกำหนดวิธีการเลือกตั้ง ประกาศจำนวนสมาชิกของสภาคณาจารย์ของแต่ละคณะ แผนกอิสระ หรือบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบันและศูนย์ และประกาศรายชื่อสมาชิกสภาคณาจารย์ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่เลือกตั้ง

การเลือกตั้งสมาชิกสภาคณาจารย์ตามข้อ 6 ให้กระทำพร้อมกัน

ข้อ 15 สมาชิกภาพของสมาชิกสภาคณาจารย์สิ้นสุดลงในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

15.1 ถึงคราวออกตามวาระ

15.2 ตาย

15.3 ลาออก

15.4 พ้นจากสภาคณาจารย์

15.5 เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย เว้นแต่กรรมการโดยตำแหน่ง

ตามมาตรา 13 (4) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522

15.6 เมื่อมีการโอนหรือย้ายสังกัดสำหรับสมาชิกประเภท ตามข้อ 6.2 และข้อ 6.3

15.7 สภาคณาจารย์โดยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของสมาชิกที่มาประชุมเป็นมติให้ออก

ข้อ 16 ในกรณีที่สมาชิกสภาคณาจารย์ถึงคราวออกตามวาระให้มีการเลือกตั้งคณาจารย์เข้ามาเป็นสมาชิกแทนที่จำนวนสมาชิกที่ออกไปให้เสร็จสิ้นก่อนวันครบวาระเจ็ดวัน

ข้อ 17 ในกรณีที่สมาชิกภาพของสมาชิกสภาคณาจารย์สิ้นสุดลงตามข้อ 15.2 ข้อ 15.3 ข้อ 15.4 ข้อ 15.5 และ 15.6 ให้มีการเลือกตั้งซ่อมภายในสามสิบวัน เว้นแต่วาระของสมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพจะเหลือน้อยกว่าหกสิบวัน

สมาชิกภาพของผู้ที่ได้รับเลือกตั้งซ่อม เริ่มแต่วันที่มาหาวิทยาลัยประกาศผลการเลือกตั้ง และมีวาระเท่ากับวาระของผู้ซึ่งตนแทน

การดำเนินงาน

ข้อ 18 ให้ประธานสภาคณาจารย์เป็นผู้เรียกประชุมสภาคณาจารย์อย่างน้อยสองเดือนครั้ง

ถ้าสมาชิกสภาคณาจารย์ตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษรให้สภาคณาจารย์ประชุมเพื่อกิจการอย่างหนึ่งอย่างใด ก็ให้ประธานหรือรองประธานสภาคณาจารย์เรียกประชุมสภาคณาจารย์ภายในสิบห้าวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

ให้ประธานสภาคณาจารย์ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกสมาชิกสภาคณาจารย์คนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

ข้อ 19 ในการประชุมต้องมีสมาชิกสภาคณาจารย์มาประชุมอย่างน้อยถึงหนึ่ง
ของสมาชิกสภาคณาจารย์ทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุมได้

ข้อ 20 เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น การลงมติของสภาคณาจารย์ได้ถือคะแนนเสียงข้างมากของสมาชิกสภาคณาจารย์ที่ประชุม ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นต้น

ข้อ 21 ให้สภาคณาจารย์มีสำนักงาน เจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ โดยได้รับงบประมาณของมหาวิทยาลัย

ข้อ 22 การควบคุมบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และการดำเนินงานภายในสำนักงานสภาคณาจารย์ ให้กำหนดเป็นระเบียบของสภาคณาจารย์

ข้อ 23 การดำเนินงานของสภาคณาจารย์ถือเป็นการปฏิบัติราชการแก่มหาวิทยาลัย และหากดำเนินไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ย่อมได้รับความคุ้มครองจากมหาวิทยาลัย

ให้ประธานสภาคณาจารย์เสนอรายงานการดำเนินงานประจำปีของสภาคณาจารย์ต่ออธิการบดี

บทเฉพาะกาล

ข้อ 24 ให้สภาคณาจารย์ที่มีอยู่ในวันก่อนวันประกาศใช้ข้อบังคับ คงทำหน้าที่สภาคณาจารย์ต่อไปจนถึงวันเรียกประชุมสภาคณาจารย์ครั้งแรกตามข้อบังคับนี้

ข้อ 25 ในการประชุมสภาคณาจารย์ครั้งแรก ให้อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้เรียกประชุมและทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมเป็นการชั่วคราว

ข้อ 26 ให้ผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ จัดตั้งสภาคณาจารย์และเรียกประชุม
ครั้งแรกให้เสร็จภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับนี้

ข้อ 27 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

วันที่ 25 พฤษภาคม 2522

(ลงนาม) บุญรอด ปิณฑสันต์

(ศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด ปิณฑสันต์)

นายกสภามหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ว่าด้วยสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2528

(สำเนา)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ว่าด้วย ศาาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2528

โดยที่เห็นเป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ว่าด้วยศาาจารย์ พุทธศักราช 2517 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วย
ศาาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14 (1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
รามคำแหง พ.ศ. 2514 สภามหาวิทยาลัยจึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วย
ศาาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2528"

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยศาาจารย์
พุทธศักราช 2517

(2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยศาาจารย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายถึง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

"ศาาจารย์" หมายถึง ศาาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

"อาจารย์" หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ หรือครูซึ่งเป็นตำแหน่งประจำ และมีหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย
และรวมถึงบุคคลซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างสอนเป็นรายปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนประจำ

"ผู้บริหารมหาวิทยาลัย" หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนักในมหาวิทยาลัย

"คณะ" ให้หมายความรวมถึงบัณฑิตวิทยาลัยด้วย

ข้อ 5 ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด 1

อำนาจหน้าที่

ข้อ 6 สถาอาจารย์มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการตามข้อบังคับนี้

(2) ให้คำปรึกษาคำแนะนำหรือความเห็นแก่มหาวิทยาลัย ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

2.1 นโยบายและแผนการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย

2.2 นโยบายและแผนเกี่ยวกับการวิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.3 นโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

2.4 มาตรฐานจรรยาบรรณและสิทธิอันชอบธรรมของ

อาจารย์

2.5 การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย

2.6 นโยบายเกี่ยวกับการปกครองและกิจกรรมของนักศึกษา

2.7 เรื่องอื่นใดที่มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นควร

(3) ส่งเสริมสัมพันธภาพทั้งในคณาวิชาการและสังคมระหว่างอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย ระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ในสถาบันอื่น และระหว่างสถาอาจารย์ กับสถาอาจารย์แห่งสถาบันอื่น

(4) กำหนดระเบียบการและวางหลักเกณฑ์ ว่าด้วยการดำเนินงานของสภาอาจารย์

(5) เป็นกรรมการ หรือเข้าร่วมประชุมกรรมการในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เมื่อได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย

(6) ประธานสภาอาจารย์เข้าร่วมประชุมสภามหาวิทยาลัยและการประชุมคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย

(7) หน้าที่อื่นที่สภาอาจารย์พิจารณาเห็นสมควร ในอันที่จะยังประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย

หมวด 2

องค์ประกอบ

ข้อ 7 ให้มีสภาอาจารย์ ประกอบด้วยกรรมการสองประเภท

(1) กรรมการประเภททั่วไป ได้แก่ กรรมการซึ่งอาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยร่วมกันเลือกตั้งจากอาจารย์ผู้สมัครรับเลือกตั้งไม่ว่าจะสังกัดคณะใด มีจำนวนห้าคน

(2) กรรมการประเภทสังกัดคณะ ได้แก่ กรรมการซึ่งอาจารย์ในสังกัดแต่ละคณะเลือกตั้งจากอาจารย์ในคณะเดียวกัน ที่สมัครรับเลือกตั้งในคณะที่ตนสังกัดคณะละสามคน

อาจารย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรืออาจารย์ ซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการประจำในมหาวิทยาลัยในขณะที่มีการเลือกตั้งกรรมการสภาอาจารย์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสภาอาจารย์ ตามข้อ 7 นี้ได้

ข้อ 8 หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการดำเนินงานของสภาอาจารย์

ข้อ 9 กรรมการที่ได้รับเลือกตั้งมาให้ถือเป็นตัวแทนของอาจารย์ทั้งหมด

ข้อ 10 ให้กรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละหนึ่งปี
เมื่อวาระของการเป็นกรรมการสิ้นสุดลง และยังไม่มีการแต่งตั้ง
กรรมการชุดใหม่ ให้กรรมการชุดเดิมรักษาการจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่

ข้อ 11 สภาพการเป็นกรรมการให้สิ้นสุดเมื่อ

- (1) ถึงคราวออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) พ้นจากตำแหน่งอาจารย์
- (5) ย้ายสังกัดจากคณะที่ตนได้รับเลือกตั้ง
- (6) เมื่อมีการยุบ รวม หรือเลิกคณะที่ตนสังกัดในขณะได้รับ

เลือกตั้ง

- (7) สภาอาจารย์ โดยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของ

จำนวนกรรมการ

- (8) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- (9) ไปศึกษาทำงานหรืออบรมในต่างประเทศเป็นเวลานานกว่า 6 เดือน เว้นแต่เป็นการไปเพื่อปฏิบัติงานของสภาอาจารย์
- (10) ไม่มาประชุมตามครั้งติดต่อกัน โดยไม่แจ้งเหตุผลอันสมควร เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ประธานสภาอาจารย์ หรือเลขาธิการทราบก่อน หรือภายใน กำหนดเจ็ดวันหลังจากการประชุมทุกครั้ง

ความใน (5) และ (6) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการตามข้อ 7 (1)

ข้อ 12 ก่อนถึงวันครบกำหนดที่กรรมการต้องถึงคราวออกตามวาระ ตามข้อ 10 ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน ให้มีการเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่เพื่อเตรียมเข้ามาแทนตำแหน่ง กรรมการที่ว่าง

ข้อ 13 ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นใด นอกจากถึงคราว
ออกตามวาระให้จัดให้มีการ เลือกตั้งกรรมการ เข้าดำรงตำแหน่งแทนภายในสี่สิบห้าวัน
เว้นแต่ระยะเวลาของตำแหน่งกรรมการที่ว่างจะเหลือไม่ถึงหกสิบวัน

ให้กรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งเข้ามาแทนตามวรรคแรกอยู่ใน
ตำแหน่งเพียงเท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ของกรรมการเดิม

ข้อ 14 ในกรณีที่มีการตั้งคณะขึ้นใหม่ ให้เป็นกรรมการตามข้อ 7 (2)
เพิ่มขึ้นภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เว้นแต่ระยะเวลาของ
ตำแหน่งกรรมการจะเหลือไม่ถึงหกสิบวัน

กรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งมีวาระอยู่ในตำแหน่ง
เท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ของกรรมการเดิม

หมวด 3

การดำเนินการ

ข้อ 15 ให้มีตำแหน่งในสภาอาจารย์ ดังต่อไปนี้

- (1) ประธาน
- (2) รองประธาน คนที่ 1
- (3) รองประธาน คนที่ 2
- (4) เลขาธิการ
- (5) รองเลขาธิการ
- (6) เภรัญญิก
- (7) ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่
 - 7.1 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายวิชาการ
 - 7.2 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายวิจัย
 - 7.3 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายวางแผนพัฒนา

7.4 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายมาตรฐาน

จรรยาบรรณ

7.5 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายประชาสัมพันธ์

7.6 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายกิจกรรมพิเศษ

7.7 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา

7.8 ประธานอนุกรรมการกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่กรรมการ

สภาอาจารย์ โดยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดเห็นสมควรกำหนดขึ้น

(8) คณะอนุกรรมการตามข้อ 15 (7)

ให้สภาอาจารย์ประชุมเลือกตั้งกรรมการให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว นอกจากนี้สภาอาจารย์อาจประชุมแต่งตั้งอนุกรรมการจากกรรมการ อาจารย์ หรือบุคคลอื่นใด เพื่อกระทำการหรือพิจารณาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในหน้าที่ของสภาอาจารย์ก็ได้

ข้อ 16 ให้ประธานเรียกประชุมสภาอาจารย์อย่างน้อยภาคเรียนปกติจะสามครั้ง

ถ้ากรรมการตั้งแต่สิบคนขึ้นไปร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร ให้มีการเรียกประชุม สภาอาจารย์เพื่อพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นกรณีพิเศษ ให้ประธานหรือรองประธานเรียกประชุมสภาอาจารย์ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

ข้อ 17 สภาอาจารย์อาจเชิญผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ นักศึกษา หรือเจ้าหน้าที่อื่นใดของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุมในสภาอาจารย์ได้เป็นครั้งคราว

ข้อ 18 ประธานมีอำนาจควบคุมกิจการของสภาอาจารย์ให้ดำเนินไปตามข้อบังคับและมติที่ประชุมของสภาอาจารย์ รวมทั้งบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของสภาอาจารย์

ในการติดต่อประสานงานในกิจการของสภาอาจารย์กับหน่วยงานอื่น ให้ประธานหรือรองประธานที่ได้รับมอบหมายจากประธานผู้ลงนามในเอกสารในนามของสภาอาจารย์

ข้อ 19 อาจารย์อาจเสนอความเห็นเป็นหนังสือเกี่ยวกับกิจการของสภาอาจารย์ ในการนี้ ประธานจะวินิจฉัยความเห็นนั้นเสียเอง หรือนำเข้าปรึกษาในที่ประชุมสภาอาจารย์ก็ได้

ข้อ 20 ในการประชุมต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยถึงหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการลงมติ ต้องมีกรรมการอยู่ร่วมประชุมขณะลงมติน้อยถึงหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และให้ถือเสียงข้างมาก โดยประธานในที่ประชุมไม่มีสิทธิออกเสียง แต่ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน จึงให้ประธานเป็นผู้ชี้ขาด

ให้ประธานดำเนินการตามมติของสภาอาจารย์โดยไม่ชักช้า

หมวด 4

การเงิน

ข้อ 21 สภาอาจารย์อาจมีรายได้และทรัพย์สิน ดังนี้

- (1) เงินอุดหนุนจากมหาวิทยาลัย
- (2) ค่าบำรุงจากอาจารย์
- (3) ผลประโยชน์จากกิจกรรม
- (4) ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (5) ดอกผลจากรายได้และทรัพย์สิน

ข้อ 22 เภรณูฎิกเป็นผู้เก็บรักษาเงินของสภาอาจารย์

ในการเบิกจ่ายเงิน ให้เป็นไปตามมติและระเบียบของสภาอาจารย์ โดยให้ ประธานและเหรัญญิกลงนามร่วมกัน

หมวด 4

การแก้ไขและการตีความข้อบังคับ

- ข้อ 23 การแก้ไขข้อบังคับนี้ให้กระทำได้โดยมติที่ประชุมสภาอาจารย์
ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- ข้อ 24 ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการตีความข้อบังคับนี้ ให้สภาอาจารย์เป็น
ผู้วินิจฉัย

บทเฉพาะกาล

- ข้อ 25 ให้กรรมการสภาอาจารย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้
ออกใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นกรรมการสภาอาจารย์ ตามข้อบังคับนี้ โดยให้ดำรงตำแหน่ง
ต่อไปจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2528

ประกาศ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2528

(ศาสตราจารย์ประภาศน์ อวยชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหาร
คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
เอกชัย เอื้อเฟื้อ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2529

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและ บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์เกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภา คณาจารย์ 7 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารอาคารสถานที่ ด้าน บริหารกิจการนักศึกษา ด้านสวัสดิการ ด้านมาตรฐานจรรยาบรรณและด้านการประเมินประสิทธิผล ข้อขัดแย้ง แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและสมบูรณ์ถูกต้อง จำนวน 467 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.45 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์พบว่าสภาคณาจารย์ได้ปฏิบัติในระดับน้อย 6 ด้าน ส่วนด้านสวัสดิการได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์ และคณะกรรมการสภาคณาจารย์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. บทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์พบว่าสภาคณาจารย์ควรปฏิบัติในระดับมาก 5 ด้าน ส่วนด้านบริหารกิจการนักศึกษาและด้านมาตรฐานจรรยาบรรณควรปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาท ในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงกับบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การที่จะพัฒนาสภาคณาจารย์ให้มีความเจริญก้าวหน้าสภาคณาจารย์ควรปรับปรุง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบให้มากขึ้นอีกในทุกด้านและควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ทุกฝ่ายเข้าใจถึงการดำเนินงานรวมทั้งให้ความร่วมมือมากขึ้น

ACTUAL AND EXPECTED ADVISORY ROLES OF THE FACULTY COUNCIL
AS PERCEIVED BY ADMINISTRATORS FACULTY MEMBERS AND
FACULTY COUNCIL COMMITTEES OF THE UNIVERSITIES
IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT

BY

EKACHAI EUAPHUA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1986

The purpose of this research was to compare the actual and expected advisory roles of the faculty council as perceived by 467 samples including administrators, faculty members and faculty council committees of nine universities in Bangkok Metropolis. Eighty-six percent of questionnaires with five rating scales on seven aspects, namely, academic, personnel administration, ground and building management, student affairs administration, welfare, professional ethics and standard, and conflict compromise, were returned. The Arithmetic mean, Standard Deviation, F-test and t-test were used for data analyses.

The findings were as follows :

1. The perceptions of the three groups on the actual advisory roles of the faculty council indicated the less practice in six aspects and intermediate practice in welfare aspect. There were statically significant differences among the three groups' perceptions at the .01 level.

2. The perceptions of the three groups on the expected advisory roles of the faculty council indicated their expectation on more practice in five aspects and intermediate practice in the aspects of student affairs and professional ethics and standard. There were statically significant differences among the three groups' perceptions at the .01 level.

3. The perceptions of the three groups on the actual and expected advisory roles were significantly different at the .01 level.

The improvement of faculty council's roles, function and responsibilities in all aspects and good public relations should be taken into consideration for the mutual better understanding and active cooperation.

ประวัติผู้วิจัย

ข้าพเจ้านายเอกชัย เอื้อเฟื้อ เกิดวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2496 ที่อำเภอ
ศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จชั้นประถมศึกษา โรงเรียนหัวท้าววิทยา จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา
2509
- สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี
ปีการศึกษา 2512
- สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2515
- สำเร็จชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) วิชาเอกคณิตศาสตร์
วิชาโทวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม ปีการศึกษา 2517
- สำเร็จปริญญาการศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิชาเอกวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2519

ประวัติการทำงาน

- ครูใหญ่โรงเรียนราฟาแอล จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2517 - 2520
- อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2520 - ปัจจุบัน

ผลงานทางวิชาการ

บทความทางวิชาการได้รับการพิมพ์เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์พิมพ์ดีด วารสารข่าว
ข่าวรามคำแหง มากกว่า 10 เรื่อง