

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในมหาวิทยาลัยต่างๆ ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยของภาครัฐหรือของภาคเอกชน หากต้องการก้าวไปเพื่อเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศก็ต้องมีการปรับทัศนคติ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีการปรับกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ หากองค์กรมีการกำหนดมาตรการใดๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือต่อการทำงานดำเนินชีวิต อาจต้องมีการสอบถามความคิดเห็นหรือที่เรียกกันว่ามีการทำ “ประชาพิจารณ์” เพื่อให้ประชาคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีมุมมองด้านต่างๆ ที่อาจเป็นผลกระทบทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

มหาวิทยาลัยหลายแห่งมีการกำหนดให้มีองค์กรกลางหรือตัวแทนบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยในแต่ละแห่ง อาจกำหนดให้มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น สภาคณาจารย์ สภาข้าราชการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ สภาพนักงาน ชมรมข้าราชการและลูกจ้าง สภาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ฯลฯ หากแต่ถ้าเราพิจารณากันจริงๆ แล้ว จะเห็นว่างค์กรกลางดังกล่าว ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั่นเอง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นตัวแทนของบุคลากรในการติดตามการบริหารของมหาวิทยาลัยว่ามีความโปร่งใส ยุติธรรม และเสนอแนวคิดต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยนั้นๆ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงาน ค้นหาข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาคมรับทราบพร้อมทั้งมีการติดตามความเคลื่อนไหวและสื่อสารให้ประชาคมทราบเป็นระยะๆ ถึงความคืบหน้าดังกล่าวหรืออาจมีบทบาทอื่นๆ อีกตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน และที่สำคัญความเป็นตัวแทนบุคลากรดังกล่าวมีบทบาทของการปกป้อง ค้ำครอง พิทักษ์สิทธิ์ประชาคมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการเป็นตัวแทนเพื่อทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียง รักษาผลประโยชน์ให้กับกลุ่มเป้าหมายไม่ให้ถูกระงับโดยไม่ได้รับความเป็นธรรมทางสังคม ตลอดจนผลักดันนโยบายเพื่อให้เกิดและเอื้อประโยชน์ต่อประชาคมมากที่สุด

ในการรับรู้ถึงแนวคิด บทบาทหน้าที่ วัตถุประสงค์และกิจกรรมขององค์กรที่เป็นตัวแทนที่แตกต่างกันไป ตามประสบการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดของ

การรับรู้ในแนวคิด บทบาทหน้าที่ วัตถุประสงค์ ปรัชญา และกิจกรรมขององค์กรที่เป็นตัวแทน ย่อมทำให้บุคลากรมีความคาดหวังว่าองค์กรมีหน้าที่เป็นตัวแทน ที่จะให้ผลลัพธ์ และเป็นประโยชน์ที่จะตอบสนองต่อบุคลากรได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1) สิ่งที่คาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ บทบาทในการสร้างเสริมความรักความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตให้แก่สมาชิก องค์กรที่เป็นตัวแทน มีบทบาทในกิจกรรมสหธนาคาร มีบทบาทในการรักษาสถานภาพ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของสมาชิก รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม

2) สิ่งที่คาดหวังที่ตอบสนองทางสังคม ได้แก่ บทบาทในการรักษาสถานภาพ บทบาท สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม องค์กรที่เป็นตัวแทนมีบทบาทในการส่งเสริมในความสำเร็จในชีวิต

3) สิ่งที่คาดหวังว่ากับองค์กรเป็นตัวแทนที่พึงประสงค์ คือเป้าหมายของบุคลากร เพื่อเป็นการตรวจสอบเป้าหมายและการวัดความก้าวหน้าของงานในองค์กร กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรนั้น ที่จะเกิดผลประโยชน์ต่อบุคลากร การให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่เป็นตัวแทนในการให้บริการแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

นอกจากนี้การรับรู้และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่ขององค์กรที่เป็นตัวแทน ยังมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถให้เป็นที่ยอมรับได้มากยิ่งขึ้น ดังที่ Gant (1979) นักวิชาการชาวอเมริกันซึ่งอธิบายแนวคิดของการบริหารการพัฒนา (Development Administration) โดยมีประสบการณ์จากการทำงานว่า การพัฒนาการบริหารเพื่อให้

1. ในบทบาทของการให้คำปรึกษาด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
 หน้าที่ต่างๆ จำนวนหลายตำแหน่ง เช่น กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย กรรมการประเมินการทดลอง
 การปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย กรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงาน
 มหาวิทยาลัย กรรมการสำนักงานจัดการทรัพย์สิน กรรมการประเมินผู้บริหารมหาวิทยาลัย
 กรรมการอำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ อนุกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านกฎหมาย/
 ระเบียบ/ข้อบังคับ กรรมการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัย กรรมการคัดเลือกนักศึกษาแลกเปลี่ยน
 กรรมการจัดทำร่างข้อกำหนดและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรรมการห้องอาหาร
 และห้องจัดเลี้ยงอาคารธรรมศาสตร์ 60 ปี กรรมการสวัสดิการโครงการเพื่อที่อยู่อาศัย กรรมการ
 กองทุนบริหารอาคารที่พักอาศัยศูนย์รังสิต กรรมการบริหารงานบุคคล กรรมการจัดหารายได้หรือ
 ผลประโยชน์จากที่ราชพัสดุ กรรมการวางแผนและควบคุมการขนส่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 (ศูนย์รังสิต) กรรมการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น กรรมการสวัสดิการ มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ กรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล กรรมการควบคุมการ
 จำหน่ายอาหาร และกรรมการที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)

2. ในบทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง
 สภาข้าราชการฯ ได้จัดกิจกรรมในงานวันสำคัญต่างๆ เช่น กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์
 อันดีในประชาคมธรรมศาสตร์ในวันสงกรานต์ จัดกิจกรรมอันแสดงถึงความร่วมมือร่วมใจของ
 ประชาคมธรรมศาสตร์เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีทางศาสนาในเทศกาลเข้าพรรษา
 จัดกิจกรรมไหว้พระ ทำบุญวันสภาข้าราชการ

3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า เช่น การเข้าร่วมในกิจกรรมวันสำคัญที่องค์กรอื่นจัดขึ้น การร่วมแสดงความยินดีกับหน่วยงานเนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การเข้าร่วมในการเป็นกรรมการสโมสรธรรมศาสตร์

4. ในบทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่นั้น สภาข้าราชการได้มีการจัดเวทีสัมมนา เสวนา และการอบรม ในเรื่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ เช่น การเสวนาและนำเสนอผลงานเพื่อทำขำนาญการสภาข้าราชการ : ความเห็นร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยในกำกับฯ การเปลี่ยนแปลงของสังคมกับการพัฒนามหาวิทยาลัย การทำวิจัยต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการพัฒนาความรู้ แนวทางในการทำขำนาญการ

5. ในบทบาทหน้าที่ของการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม สภาข้าราชการฯ ได้เข้าร่วมในการสอบคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างต่างๆ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง การเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อสอบข้อเท็จจริง การเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อสอบวินัยร้ายแรงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับบุคลากร

6. การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดการบริหารที่อ่อนั้น การเข้าร่วมเป็นกรรมการสรรหาผู้บริหารระดับอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักและสถาบัน การร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัย และร่วมดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสรรหาอธิการบดีประเภทผู้แทนราชการสายสนับสนุนวิชาการ

จะเห็นว่าในบทบาทหน้าที่และกิจกรรมดังกล่าว สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในยุคปัจจุบัน มีบทบาทหน้าที่มากขึ้น และในอนาคตอาจจะมีเพิ่มมากขึ้นอีก เมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ มีการเปลี่ยนแปลงในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในองค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยให้ประธานสภาเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบอยู่ด้วย และสภาข้าราชการฯ ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้สอดคล้องเมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ เช่น ข้อบังคับว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของสภาเจ้าหน้าที่ได้บรรจุเพิ่มขึ้นในเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนบุคลากร และองค์ประกอบของกรรมการ ให้มีกรรมการมาจากกลุ่มวิชาชีพ และมีผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีความเข้มแข็งในการเป็นตัวแทนของบุคลากรในเรื่องที่มีผลกระทบต่อบุคลากร เป็นต้น และแนวทางการบริหารในอนาคตสภาข้าราชการฯ จะยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้ประชาคมธรรมศาสตร์ได้รับทราบในเรื่องผลกระทบต่อบุคลากรเมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบในระยะยาวว่าด้วยการบริหารงาน

จากการสำรวจเบื้องต้นทำให้ทราบว่า การที่บุคลากรไม่เห็นประโยชน์ของการมีสภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หรือการที่สภาข้าราชการฯ มีบทบาทไม่ชัดเจนทำให้สมาชิกไม่เห็นประโยชน์และไม่มีการเรียกร้อง อาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องของการเกิดความไม่แน่ใจ ไม่เข้าใจในสถานภาพของสภาข้าราชการฯ ซึ่งตนเองสังกัดอยู่ มีทัศนคติที่ไม่สนับสนุนไม่คาดหวังต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการฯ ขาดแรงจูงใจในการรับรู้ ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการฯ ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาการบริหารการรับรู้ถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสภาข้าราชการฯ ตลอดจนความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าสภาข้าราชการฯ จะมีการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของร่างกายตอบสนองความต้องการทางสังคม และตอบสนองต่อความคิดเชิงการแข่งขัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจต่อบุคลากรมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ในการเข้าไปมีส่วนร่วมและเป็นตัวแทนเข้าไปเป็นปากเป็นเสียง การรักษาผลประโยชน์ เพื่อพิทักษ์สิทธิต่างๆ ให้แก่ตนเองได้

ในปัจจุบันนี้คณะกรรมการของสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งตรงประกอบด้วย ประธานสภาข้าราชการฯ 1 คน กรรมการประเภทผู้แทนหน่วยงาน 9 คน กรรมการประเภทผู้แทนสายงาน 9 คน และกรรมการประเภทผู้แทนผู้บริหารสายข้าราชการ 4 คน รวมเป็นจำนวน 23 คน โดยสภาข้าราชการฯ ได้มีการแบ่งกรรมการสภาข้าราชการฯ ที่เป็นตัวแทนจากระดับผู้บริหาร คือ ระดับเลขานุการคณะต่างๆ ผู้แทนจากหน่วยงานและผู้แทนจากข้าราชการสาย ข และสาย ค (รวมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน) ตลอดจนลูกจ้างประจำ สภาข้าราชการฯ มีการดำเนินการมาทั้งสิ้น 21 ชุด รวมเป็นเวลาทั้งสิ้นกว่า 21 ปี พบว่ายังไม่สามารถที่จะตอบสนองหรือให้บริการบุคลากรในประชาคมธรรมศาสตร์ได้อย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และปรัชญาในการดำเนินการ สภาข้าราชการฯ มีบทบาทที่ชัดเจนแต่บุคลากรไม่เห็นประโยชน์ของการมีสภาข้าราชการฯ เช่น การที่สภาข้าราชการเป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย กรรมการประเมิณการทดลองการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัย กรรมการประเมิณเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย กรรมการสำนักงานจัดการทรัพย์สิน กรรมการประเมิณ

การศึกษารับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการทราบถึง บทบาท หน้าที่ และกิจกรรมของสภาข้าราชการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีสภาข้าราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การมีขวัญและกำลังใจหรือความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เกิดความรู้สึกต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สภาข้าราชการ จะบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ตรงตามวัตถุประสงค์และปรัชญาในการดำเนินงานได้ง่ายขึ้น จนเกิดการพัฒนาของสภาข้าราชการ ได้ในที่สุดประกอบกับยังไม่พบว่ามีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวของสภาข้าราชการ หรือองค์กรที่มีการดำเนินงานลักษณะเดียวกันแต่อาจมีชื่อเรียกเป็นอื่น อีกทั้งผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการสภาข้าราชการ มาแล้วเป็นเวลานาน 9 ปีกว่า จึงทำให้การศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลเพื่อเสริมสร้างและการดำเนินการพัฒนาการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร ตามพันธกิจของสภาข้าราชการ ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษารับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ : กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ศึกษาได้ กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 338 คน

ศึกษาจากเอกสาร ได้แก่ หนังสือวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องคือ แนวคิด ทฤษฎีการรับรู้ แนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง และเอกสารที่เกี่ยวกับความรู้ของสภาข้าราชการ

สมมติฐานในการศึกษา

1. บุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากร (ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา) ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีการทำงาน (ได้แก่ อายุงานการทำงาน ประเภทการทำงาน และ ตำแหน่ง) ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีความสนใจต่อสภาข้าราชการ (ได้แก่ การเข้าร่วมในกิจกรรมของ สภาข้าราชการ การเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ และความสนใจเป็นกรรมการ สภาข้าราชการ) ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ หมายถึง สภาข้าราชการมีบทบาทหน้าที่ 2 บทบาท คือ การทำหน้าที่ตามข้อบังคับของสภาข้าราชการ และ การทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หน้าที่ตามข้อบังคับของสภาข้าราชการ หมายถึง บทบาทหน้าที่ 6 ข้อ คือ 1) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ต่ออธิการบดีในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในเรื่องสถานภาพ บทบาท ตำแหน่ง สิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้าง 2) ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง 3) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง ศิษย์เก่าและนักศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและลูกจ้าง ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 5) การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรม และเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้าง และสังคม และ 6) เรื่องอื่นๆ ที่อธิการบดีปรึกษาหารือ

การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ในการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการตามข้อบังคับของสภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การเป็นตัวแทน หมายถึง บทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการเพื่อทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงหรือแสดงความคิดเห็น การปกป้อง ค้ำครอง รักษา ป้องกัน เรียกร้อง ยืนยัน สนับสนุน ดูแล อภิบาล ให้ความรู้คำปรึกษากับสมาชิก ผลักดันให้เกิดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกในองค์กร และมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ เป็นเสียงสะท้อนให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับทราบถึงวิธีการ กระบวนการในการบริหารของมหาวิทยาลัย ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร โดยให้ความเห็นและโต้แย้งปัญหา เพื่อสร้างความชอบธรรม ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้กับมหาวิทยาลัย

การรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ตามข้อบังคับของสภาข้าราชการ หมายถึง การรับรู้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในด้าน 1) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี 2) ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง 3) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง ศิษย์เก่าและนักศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและลูกจ้าง ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 5) การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรม และเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้าง และสังคม และ 6) เรื่องอื่นๆ ที่อธิการบดีปรึกษาหารือ ซึ่งการรับรู้นี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาของสภาข้าราชการได้ในที่สุด

ความคาดหวังของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด การคาดคะเนหรือการคาดการณ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อสภาข้าราชการว่าจะมีการทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทน ที่จะให้ผลลัพธ์และเป็นประโยชน์ที่จะสามารถตอบสนองต่อสมาชิกอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้ความคาดหวังอย่างเป็น

บุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยประกอบด้วย

- ข้าราชการ คือ ข้าราชการสาย ข สาย ค (สายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่อาจารย์)
- พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดินเพื่อ
ทดแทนอัตราข้าราชการในระหว่างเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่
เช่นเดียวกับข้าราชการ สาย ข สาย ค
- ลูกจ้างประจำ หมายความว่า ลูกจ้างที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน
หมวดเงินเดือนและค่าจ้างที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรและนำไปเป็นข้อมูลในการ
ทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. สามารถนำผลของการศึกษานี้มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกสื่อหรือ
วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ให้บุคลากร ทราบถึงบทบาทหน้าที่ตามข้อบังคับ ความรับผิดชอบ
ของสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการตามความคาดหวังของบุคลากร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์