

การพัฒนาการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการบริหารงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์

The Development of Participation of Faculty Senate in The Administration of
Rajabhat University Na Korn Chai Bu Rin Group

สากล พรหมสถิตย์¹ และ ไชยา ยิ้มวิไล²

Sakon Phromsathit¹ and Chaiya Yimwilai²

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand^{1,2}

E-mail: ¹sakon.pt@bru.ac.th; ²publicadsripatum@gmail.com

Retrieved 23-09-2022; Revised 18-10-2022; Accepted 06-02-2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ” นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ 2) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ 3) ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ และ 4) พัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กลุ่มประชากร คือ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 120 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 4 คน กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 8 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40

2. ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยจิตใจ กลุ่มปัจจัยสนับสนุน และกลุ่มปัจจัยช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17

3. ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ขาดการสนับสนุนด้านการเงิน บุคลากร อาคาร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ ขาดความสนใจและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากคณาจารย์และบุคลากรในองค์กร

4. แนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วม ได้แก่ สภาคณาจารย์และข้าราชการควรแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อการมีส่วนร่วม คือ ปกป้องต่อสู้ในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของคณาจารย์ บุคลากร การเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ประสานความเข้าใจอันดีระหว่างคณาจารย์และบุคลากร

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; สภาคณาจารย์และข้าราชการ; การบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

This Research paper titled “The Development of Participation of Faculty Senate in the Administration of Rajabhat University Nakhon Chai Bu rin Group” aims to study 1) the level of participation of faculty senate, 2) the environmental factors affecting the participation of faculty senate, 3) the problems and obstacles of the participation of faculty senate, and 4) develop guidelines for the participation of faculty senate in the administration of rajabhat university. Nakhon Chai Bu rin Group. The research model is integrated research. Use the concept of participation in administration as a research framework. The research area is Nakhon Ratchasima Rajabhat University. Chaiyaphum Rajabhat University Buriram Rajabhat University and Surin Rajabhat University. The Target population are 120 members of the President of the Faculty senate and the Members of the Council of Faculty senate, and the keynote speakers are 4 members of the President of the Faculty senate and 8 members of faculty senate. members used a specific selection method. The tools used in the research are questionnaires and interviews. Analyze data using basic statistics including frequency values, percentage values, averages, and standard deviations. The results showed that:

1. The level of participation consists of participating in planning. Participation in action Participation in benefit and participation in evaluation Overall, it's at its highest level. It has an average of 4.40.

2. Environmental factors affecting participation include motivating factors, supporting factors, and channel factors for participation. It has an average of 4.17.

3. Problems and obstacles of participation include lack of financial support, personnel, facilities and supplies, lack of interest and cooperation in organizing activities. From faculty and staff in the organization.

4. Guidelines for developing participation: Faculty senate should demonstrate their roles and responsibilities for participation, i.e., protect the rights and interests of faculty and staff. Dissemination of the university's Coordinate good understanding between faculty.

Keywords: Participation; Faculty and Government Council; Administration of Rajabhat University

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยกำหนดเรื่องการมีส่วนร่วมไว้หลายมาตรา เช่น มาตรา 58 การดำเนินการที่อาจมีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย ฯลฯ รัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนและชุมชนที่เกี่ยวข้องก่อน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาดำเนินการ มาตรา 78 รัฐต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ การจัดทำบริการสาธารณะ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการตัดสินใจทางการเมือง และการอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายและการปฏิบัติตามแผนการโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ (สมบัติ นามบุรี, 2562) ซึ่งการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรเพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรที่ดีที่สุด

ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป สถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณาจารย์และบุคลากร เพื่อนำไปสู่การบริหารมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากคณาจารย์และบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายใต้สภาพการแข่งขันทางการศึกษาอย่างรุนแรงในปัจจุบัน

บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการตามความในมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สรุปลงได้ 4 ประการ คือ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย แสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ พัทธกิจ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

และเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัย นำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย

บทบาทและพันธกิจของสภาคณาจารย์และข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและสถานการณ์ โดยเป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนามหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน ให้สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มากที่สุด แต่บทบาทสภาคณาจารย์และข้าราชการกลับไม่ค่อยเด่นชัดในการพัฒนามหาวิทยาลัย (อริยา คูหา และอะห์มัด ยี่สุนทร, 2559) แม้จะมีการกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติและในข้อบังคับว่าด้วยสภาคณาจารย์ฯ อย่างเป็นทางการก็ตาม (ประนอม จันทรงษ์, 2557) แต่มักไม่มีการกำหนดโครงสร้างสำนักงานสภาคณาจารย์ฯ การขับเคลื่อนมักเป็นไปโดยความสามารถของประธานสภาคณาจารย์ฯ ซึ่งรูปแบบการบริหารงานสภาคณาจารย์ฯ ควรเป็นรูปแบบที่เป็นอิสระ การบริหารจัดการโครงการ กิจกรรมควรเป็นรูปแบบที่คณะกรรมการสภาคณาจารย์ฯ มีส่วนร่วมโดยตรง (สกล แก้วศิริ, 2553)

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สภาคณาจารย์ฯ มีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและยืนยัน ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2564) รายงานผลการประเมินสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในรอบ 2 ปี (มีนาคม 2562 – มกราคม 2564) ผลการศึกษาในด้านที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัย มี 5 ประเด็น คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ ประนอม จันทรงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีข้อเสนอแนะว่า สภาคณาจารย์ฯ ควรมีบทบาทในเชิงรุกมากกว่าบทบาทในการตั้งรับ กล่าวคือ การนำประเด็นที่เป็นปัญหาที่อยู่ในควรสนใจหรือกระทบต่อคณาจารย์จำนวนมากมาศึกษาวิเคราะห์นำเสนอเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหาร และ อริยา คูหา และ อะห์มัด ยี่สุนทร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ประสพการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านบทบาท ด้านการรับรู้คุณค่าแห่งงาน ด้านภาระหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาคณาจารย์

จากสภาพการณ์และแนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ บทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการนั้น มีเป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่

ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มากที่สุด จึงจำเป็นที่สภาคณาจารย์และข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนทิศทางและแนวทางในการทำงานให้เป็นองค์กรที่ให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยให้ทำงานพัฒนามหาวิทยาลัยด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ มีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยมากน้อยเพียงใด รูปแบบการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยควรเป็นไปในลักษณะใด ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ ในภาพรวมต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์
4. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Cohen and Uphoff (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่สมาชิกของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนารวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

Davis and Newstrom (1985) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมอยู่ในสถานการณ์กลุ่มด้วยความเต็มใจที่จะสนับสนุนและร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ซึ่งจะต้องประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมจะคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่อกลุ่ม และความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่าที่จะคำนึงถึงปริมาณงานที่สมาชิกกลุ่มทำด้วยกัน

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องกระตุ้นบุคคลที่มีส่วนร่วมให้เกิดความสัมพันธ์ต่อกันทางด้านจิตวิทยาและสังคม และทำให้ความคิดสร้างสรรค์ถูกนำมาใช้

3. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่กระตุ้นให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน จึงทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความต้องการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร เกิดความรู้สึกร่วมกัน เป็นการสร้างความเชื่อถือในคุณภาพขององค์กร และความมั่นใจให้กับประชาชนหรือบุคคล ผู้มีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของชุมชนและสถานศึกษา

อริยา คูหา และ อะห์มัด ยี่สุนทร (2559) สรุปว่า การมีส่วนร่วม คือ ความร่วมมือ ความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงานเพื่อให้เกิดเอกภาพ ทั้งในลักษณะกระบวนการแลผลผลิต

พจนีย์ จันที (2561) สรุปการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันในการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินผลในการจัดทำแผน

สมบัติ นามบุรี (2562) กล่าวสรุปว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

ภูมิวัฒน์ ปุณยวุฒิปริดา (2563) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึงการกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

ศรัณย์ เจียรนัย และคณะ (2558) สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ และการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งนักการศึกษาได้นำไปประยุกต์ในบริบทของการจัดการศึกษา โดยต้องคำนึงถึงหลักการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ การกระจายการรวมตัวเป็นทีมงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนและองค์กร ความแตกต่างกันระหว่างสังคมภายนอกกับภายในองค์กร ลักษณะของการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร การรวมพลังและความพยายามที่จะช่วยกันระดมทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1981) กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประกอบด้วย

1. อายุ
2. สถานภาพในครอบครัว
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพทางสังคม
5. อาชีพ
6. รายได้และทรัพย์สิน
7. ระยะเวลาในท้องถิ่นและระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ
8. พื้นที่ดินที่ถือครองและสถานภาพการทำงาน

อริยา คูหา และ อะหมัด ยี่สุนทร (2559) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยที่เป็นนามธรรมและปัจจัยที่เป็นรูปธรรม ในเชิงระบบและนอกระบบ ที่เป็นอนุमानสาเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ชนิสฐา หอมตะโก (2561) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญที่จะสามารถตอบคำถามได้ว่าทำอย่างไรประชาชนจึงจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยภายนอกคือสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจ แต่บุคคลจะแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเหล่านั้นมาสู่ตัวบุคคลในรูปของความเชื่อและความไม่เชื่อ ซึ่งจะเป็นเหตุผลที่จะทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการกระทำ ได้แก่ เป้าประสงค์ ความเชื่อ ค่านิยม นิสัย และขนบธรรมเนียม
2. ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ ได้แก่ ความคาดหวัง ข้อผูกพัน และการบังคับ
3. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ โอกาส ความสามารถ และการสนับสนุน

รัชตา คำเสমানนท์ (2562) สรุปปัจจัยที่ส่งต่อการการมีส่วนร่วมไว้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจจากสภาพความเป็นจริง ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นรางวัล/ผลประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ปัจจัยภายในตัวบุคคล ลักษณะของชาวบ้านเอง เช่น ชยันขันแข็ง สามัคคี มีผู้นำดี และปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้นำ ผู้ที่เคารพนับถือ มีเกียรติยศ ตำแหน่ง หรือคนที่มีอำนาจเหนือกว่าบอกกล่าวหรือชักชวนให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ

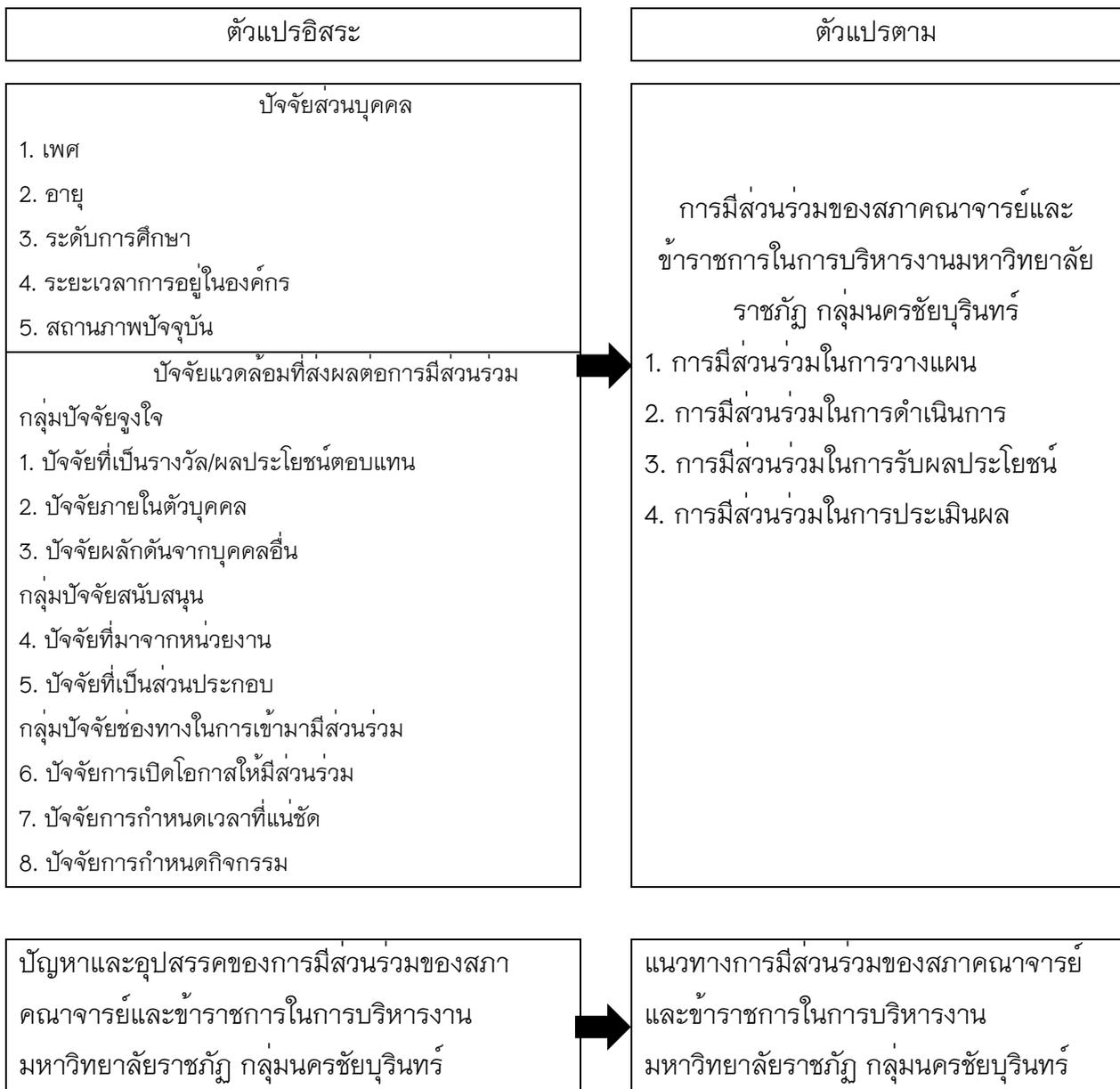
2. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยที่มาจากทางราชการ ได้แก่ การเป็นโครงการสำคัญ มีงบประมาณเหลือเพียงพอ และมีเจ้าหน้าที่ด้านวิชาการสนับสนุน และปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ ได้แก่ ลักษณะของโครงการเป็นโครงการที่ประชาชนต้องการ การได้รับข้อมูลข่าวสารและแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสาร การคมนาคมเดินทางสะดวก วัสดุอุปกรณ์พร้อม

3. ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกกลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมทั้งโดยตรงและมีตัวแทน ปัจจัยพื้นฐานทางด้านโครงสร้าง มีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงาน กฎระเบียบแบบแผน มีการกำหนดเวลาที่แน่ชัด เพื่อให้

ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้ และมีอำนาจกำหนดลักษณะของกิจกรรม เป้าหมาย วิธีการ หรือผลประโยชน์ของกิจกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยนำแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff, (1981) และการศึกษาวิจัยของ ชนิษฐา หอมตะโก (2561); รัชตา คำเสมานันท์ (2562); ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557) และพจนีย์ จันท์ (2561) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธี เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แห่งละ 30 คน รวม 120 โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และผู้ให้ข้อมูลการสำคัญจำนวน 12 คน ได้แก่ ประธานสภาคณาจารย์ 4 คน และกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยละ 2 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการเป็นกรรมการและประธานสภาคณาจารย์ฯ มากกว่า 1 สัปดาห์ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาและทบทวนเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการอยู่ในองค์กร และสถานภาพปัจจุบัน เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อคำถาม

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นรางวัล/ผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น กลุ่มปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยที่มาจากหน่วยงาน ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ และกลุ่มปัจจัยช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ ปัจจัยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ปัจจัยการกำหนดเวลาที่แน่ชัด ปัจจัยการกำหนดกิจกรรม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 31 ข้อคำถาม

แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยมีการจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ตั้งคำถามลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ใช้คำถามที่มีมาตรฐานเหมือนกัน โดยกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าและเหมือนกันทุกคน จำนวน 2 ประเด็น ประกอบด้วย

1. ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์

2. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาความถี่ (Frequency) อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา สรุปผล อภิปรายผลและเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มประชากรเป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนประชากร (N=120)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	53.3
หญิง	56	46.7
อายุ		
25-35 ปี	8	6.7
36-45 ปี	65	54.2
46-60 ปี	47	39.2
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	5	4.2
ปริญญาโท	63	52.5
ปริญญาเอก	52	43.3
อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	9	7.5
11-20 ปี	64	53.3
21-30 ปี	40	33.3
31 ปีขึ้นไป	7	5.8
สถานภาพปัจจุบัน		
เคยดำรงตำแหน่ง	109	90.8
ไม่เคยดำรงตำแหน่ง	11	9.2

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีอายุระหว่าง 36–45 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา มีอายุระหว่าง 46–60 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 มีอายุราชการระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 21–30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสถานภาพปัจจุบัน เคยดำรงตำแหน่งจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 รองลงมาไม่เคยดำรงตำแหน่งมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ

รายการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	จำนวนประชากร (N=120)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.15	.414	มาก	4
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.59	.511	มากที่สุด	2
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.27	.460	มากที่สุด	3
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.62	.513	มากที่สุด	1
รวม	4.40	.474	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีนทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= .474) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= .513) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= .511) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= .460) ตามลำดับ และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= .414)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ

รายการ ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม	จำนวนประชากร (N=120)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
กลุ่มปัจจัยหัวใจ	3.88	.812	มาก	
1. ปัจจัยที่เป็นรางวัล/ผลประโยชน์ตอบแทน	3.68	.840	มาก	8

รายการ ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม	จำนวนประชากร (N=120)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
2. ปัจจัยภายในตัวบุคคล				
3. ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น	3.87	.839	มาก	7
กลุ่มปัจจัยสนับสนุน	4.09	.756	มาก	5
4. ปัจจัยที่มาจากหน่วยงาน	4.12	.765	มาก	
5. ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ	4.01	.742	มาก	6
กลุ่มปัจจัยช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม	4.24	.788	มากที่สุด	3
6. ปัจจัยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม	4.51	.483	มากที่สุด	
7. ปัจจัยการกำหนดเวลาที่แน่ชัด	4.23	.575	มากที่สุด	4
8. ปัจจัยการกำหนดกิจกรรม	4.68	.453	มากที่สุด	1
	4.63	.422	มากที่สุด	2
รวม	4.17	.686	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (\bar{X} = 4.17, S.D. = .686) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยการกำหนดเวลาที่แน่ชัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 (\bar{X} = 4.68, S.D. = .453) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยการกำหนดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 (\bar{X} = 4.63, S.D. = .422) ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (\bar{X} = 4.24, S.D. = .788) และปัจจัยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (\bar{X} = 4.23, S.D. = .575) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นรางวัล/ผลประโยชน์ตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (\bar{X} = 3.68, S.D. = .474) อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยรวมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์ฯ ประสบปัญหาและอุปสรรค คือ องค์กรสภาคณาจารย์ฯ ยังไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายผู้บริหาร ขาดการสนับสนุนด้านการเงิน บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ ขาดความสนใจและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากคณาจารย์และบุคลากรในองค์กร ไม่มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับสภาคณาจารย์ฯ และการที่กรรมการ/สมาชิกสภาคณาจารย์ฯ ไม่อุทิศเวลาให้กับภารกิจของสภาคณาจารย์ฯ อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยรวมมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สภาคณาจารย์ฯ ควรแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัย คือ ปกป้องต่อสู้ในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของคณาจารย์และบุคลากร การเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ประสานความเข้าใจอันดีระหว่างคณาจารย์และบุคลากร การพัฒนามหาวิทยาลัยในรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงสวัสดิการ และให้ข้อคิดเห็นต่อ

กิจการของมหาวิทยาลัย นโยบายทางการบริหารวิชาการ การปรับปรุงอาคารสถานที่ และให้ทำการตรวจสอบควบคุมดูแลความประพฤติของคณาจารย์และบุคลากร และควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างฉับไว รวดเร็ว และเป็นผลแก่คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557) ซึ่งพบว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อริยา คูหา และ อะห์มัด ยี่สุนทร (2559) ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเวลาในการศึกษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามกระแสและกระบวนทัศน์ของทฤษฎีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และหลักการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม

ทั้งนี้ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า สภาคณาจารย์ฯ ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ มาตรา 24 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สอดคล้องกับ ประนอม จันทร์งษ์ (2557) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของสภาคณาจารย์ฯ ว่า มีบทบาทในฐานะ “ที่ปรึกษาอธิการบดี” และมีบทบาทในฐานะ “ตัวแทนของบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย” ในการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม สภาคณาจารย์ฯ ต้องมีกฎหมาย ข้อบังคับซึ่งจะต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ฯ ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่มีอยู่แล้ว ภารกิจของสภาคณาจารย์ฯ เป็นงานที่เสียสละ รักษาสิทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรและของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับที่ชนะชัย บุญเพิ่ม (2555) กล่าวว่า เมื่อตีความหน้าที่ของสภาคณาจารย์ฯ ตาม พ.ร.บ. แล้ว จะเห็นว่าสภาคณาจารย์ฯ มีอำนาจเต็มในการปกป้องส่งเสริมเพื่อหาแนวทางพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการภายในมหาวิทยาลัย การผลักดันสิทธิและสวัสดิการแก่บุคลากรที่ดีให้บังเกิดต่อบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม นับเป็นหน้าที่อันสมบูรณ์ตาม พ.ร.บ. ที่สภาคณาจารย์ฯ พึงปฏิบัติ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่มีต่อมวลหมู่บุคลากรอันจะส่งผลประโยชน์และประสิทธิภาพต่อองค์กรเป็นสำคัญ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการกำหนดเวลาที่แน่ชัด ปัจจัยการกำหนดกิจกรรม ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ และปัจจัยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม มีผลต่อการมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น ปัจจัยที่มาจากหน่วยงาน ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยที่เป็นรางวัล/ผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อการมีส่วนร่วมมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นแรงขับเคลื่อนที่เกิดจากแรงจูงใจหรือความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมก็เพื่อตอบสนองของความ

ต้องการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการมีบทบาทอย่างเต็มความสามารถ มองได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวทำให้กรรมการสภาคณาจารย์ สามารถกำหนดเงื่อนไข/เวลาในการทำงานเองได้ และส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมของสภาคณาจารย์ ไม่กระทบต่องานในหน้าที่หลักของตนเอง และสามารถนับรวมเป็นภาระงานขั้นต่ำที่ต้องรับผิดชอบได้ สอดคล้องกับ รัชดา คำเสมานันท์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยโดยรวมมีจำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยการกำหนดกิจกรรม ปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยการกำหนดเวลาที่แน่ชัด ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ ปัจจัยที่มาจากหน่วยงานราชการ และปัจจัยการเปิดโอกาสในการเข้าร่วม และ อริยา คูหา และ อะห์มัด ยี่สุนทร (2559) ที่พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ บทบาทหน้าที่ การรับรู้คุณค่าแห่งงาน และความรับผิดชอบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ จำแนกได้เป็น 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านสภาคณาจารย์และข้าราชการ ด้านคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย และด้านผู้บริหารมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาคณาจารย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นจริงในปัจจุบันยังน้อยและไม่ชัดเจนและอาจซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย บุคลากรส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของสภาคณาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนธ์ จันทรง (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ข้อบังคับว่าด้วยสภาคณาจารย์ และ พ.ร.บ. ของแต่ละมหาวิทยาลัยมักกำหนดบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์ ไว้อย่างผิวเผิน ทั้งที่ในความจริงต้องแล้วควรระบุบทบาทการเป็นตัวแทนคณาจารย์เป็นเรื่องสำคัญ และให้เรื่องของการเป็นที่ปรึกษาเป็นเรื่องรองลงไป เพราะการที่สภาคณาจารย์ จะให้คำแนะนำใด ๆ แก่ผู้บริหารก็ต้องเป็นไปในฐานะตัวแทนของบุคลากรเป็นหลัก ดังจะเห็นได้จากการที่ทุกมหาวิทยาลัยกำหนดให้การได้มาซึ่งกรรมการสภาคณาจารย์นั้นมาจากการเลือกตั้ง แทนที่จะเป็นการสรรหาหรือหยั่งเสียงเช่นผู้บริหาร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย แหวนเพชร (2552) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2547 เกิดปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย 2) ฝ่ายบริหารแทรกแซงการทำงานของสภาคณาจารย์ และ 3) ฝ่ายบริหารไม่ค่อยยอมรับข้อเสนอหรือมติใด ๆ ของสภาคณาจารย์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ ควรประกอบด้วยมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์และข้าราชการ และคณาจารย์และข้าราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรินทร์ ให้ความสำคัญและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ผู้บริหารให้การยอมรับและมีมาตรการหรือแนวทางการสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกคนได้ใช้สิทธิในการมีส่วนร่วมกับกิจการของสภาคณาจารย์ และสภาคณาจารย์ ต้องแสดงบทบาทหน้าที่ในเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อริยา คูหา และอะห์มัด ยี่สุนทร (2559) ที่พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภา

อาจารย์ฯ น้อยกว่าคณาจารย์กลุ่มอื่น ๆ และคณาจารย์ที่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ฯ สูงด้วย นอกจากนี้ คณาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูงก็ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาอาจารย์ฯ สูงด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ชนิษฐา หอมตะโก (2561) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมต้องพัฒนาศักยภาพคนทำงานและแกนนำจิตอาสา สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น พัฒนาระบบฐานข้อมูล และพัฒนาระบบการติดต่อประสานงานให้ครอบคลุม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ นั้น กลุ่มปัจจัยช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบด้วย ปัจจัยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ปัจจัยการกำหนดเวลาที่แน่ชัด และปัจจัยการกำหนดกิจกรรม มีผลต่อการเข้ามีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด รองลงมา เป็นกลุ่มปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วยปัจจัยที่มาจากหน่วยงาน และปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ และกลุ่มปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นรางวัล/ผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ คือ สภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ มีบทบาทสำคัญคือเป็นตัวแทนคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในกิจการต่าง ๆ ด้วยความมุ่งหวังที่จะเป็นองค์กรกลาง มีอิสระทางความคิด มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ทั้งให้คำแนะนำและประสานงานให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนฝ่าย ทั้งนี้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัย พบว่า กลุ่มปัจจัยช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบด้วย ปัจจัยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ปัจจัยการกำหนดเวลาที่แน่ชัด และปัจจัยการกำหนดกิจกรรม มีผลต่อการเข้ามีส่วนร่วมมากที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรนำความคิดเห็นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายหลักของการบริหารงานมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล พร้อมกำหนดตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม และสภาคณาจารย์และ

ข้าราชการ ควรนำการมีส่วนร่วมไปส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกคนตระหนักและปลุกฝังจิตสำนึกในเรื่องการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของสภาคณาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสภาคณาจารย์และข้าราชการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา หอมตะโก. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมของสมัชชาสุขภาพจังหวัด ภาคใต้ตอนบน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนะชัย บุญเพิ่ม. (2555). บทบาทของสภาคณาจารย์และข้าราชการต่อการเคลื่อนไหวของพนักงาน: กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2564, จาก <https://prachatai.com/journal/2012/07/41338>
- ประนอม จันทรงยี. (2557). ความคาดหวังของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พจนีย์ จันทิ. (2561). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (14 มิถุนายน 2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก, หน้า 1-24.
- ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา. (2563). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน: แนวคิด หลักการ และการส่งเสริม. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 5(2), 384-400.
- รัชดา คำเสมานันท์. (2562). การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเป็นพลเมืองของกรมการศูนยส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยตำบลในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 11(2), 377-402.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- วิชัย แหวนเพชร. (2552). ปัญหาของสภาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. กรุงเทพฯ: มปส.

- ศรัณย์ เจียรระนัย, พิมพา ม่วงศิริธรรม และอัศวิน มณีอินทร์. (2558). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 16(2), 44–54.
- สกล แก้วศิริ. (2553). การศึกษารูปแบบการบริหารงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2564). รายงานผลการประเมิน สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในรอบ 2 ปี (มีนาคม 2562– มกราคม 2564). กรุงเทพฯ: สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 183–197.
- อริยา คูหา และอะหมัด ยี่สุนทร. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measures*. Ithaca NY: Rural Development.
- Davis, K. and Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work : Organization Behavior*. New York: McGraw–Hill Book.