

**หลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ**
**Good Governance Principle and Administrative Factors Affecting Performance Efficiencies
of Faculty Senates in Rajabhat Universities**

เทวฤทธิ์ วิญญา*

Tawarit winya*

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยชินวัตร*

Student. Doctor of Public Administration Program, Shinawatra University*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ถึงการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ถึงปัจจัยการบริหารงาน 3) เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) เพื่อศึกษาระดับของหลัก ธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เชิงคุณภาพกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน การเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ Regression วิเคราะห์ข้อมูลการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับการรับรู้ถึงการนำเอาหลักธรรมาภิบาล ระดับดีมากที่สุด พิจารณาพบว่ามากที่สุด คือ การบริหารตามหลักคุณธรรม
2. ระดับการรับรู้ถึงปัจจัยการบริหารงานของสภาฯ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ระดับดีมาก ปัจจัยด้านระบบการบริหาร ระดับดีมากที่สุด ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ระดับดีมาก ปัจจัยด้านเครือข่าย ระดับดีมาก
3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นสมาชิกสภาที่มีต่อประสิทธิภาพ ระดับดีมากที่สุด
4. ระดับหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับน้อยที่สุด มีเพียงหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางบวก ส่วนอีก 4 ปัจจัยจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางลบ
5. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ คือ ขาดงบประมาณสนับสนุน และสภาฯไม่ได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล,ปัจจัยการบริหาร,ประสิทธิภาพ

Abstract

This research objectives are 1) to study the perceptual level in operation condition of a good governance of the Rajabhat University's faculty councils. 2) to study the perceptual level of

administrative factors Rajabhat University's faculty councils and government officials. 3) to study efficiency level in operation condition of Rajabhat University's faculty councils and government officials. 4) to study the level of a good governance and the level of administrative factors caused to the operation's efficiency level of Rajabhat University's faculty councils and government officials. 5) to study the problems and obstacles about a good governance and administrative factors caused to operation's efficiency level of Rajabhat University's faculty councils and government officials.

The results of the research can be summarized as follows.

1. The perceptual level in operation condition of a good governance is the most effective and the overall score is in "BEST" level; also in administrative morality.

2. The perceptual level of administrative factors are categorized into 4 aspects. 1) "Structural administration of faculty councils and government officials' factor" the overall score is "Excellent". 2) "Administrative system with administration of faculty councils and government officials' factor" the overall score is "Excellent". 3) "Corporate culture with administration of faculty councils and government officials' factor" the overall score is "Excellent". 4) "Cooperation network with administration of faculty councils and government officials' factor" the overall score is "Excellent".

3. The level of efficiency in operation condition of Rajabhat University's faculty councils shows that feedbacks of faculty council's members are important for working efficiency.

4. The overall score for the level of a good governance and the level of administrative factors caused to the operation's efficiency level of Rajabhat University's faculty councils and government officials is "Poor" in positive way and other 4 factors are in "Poor" in negative way.

5. The problems and obstacles about a good governance and administrative factors caused to operation's efficiency level of Rajabhat University's faculty councils and government officials is lacking of supporting budgets.

Keywords: good governance, Administrative Factors, Efficiencies.

บทนำ

สภาคณาจารย์ในประเทศไทยมีการบริหารงานในลักษณะของกลุ่มบุคคลคณะหนึ่งที่มาจากการเลือกตั้งจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีรูปแบบและองค์ประกอบของกรรมการ 2 ประเภท คือกรรมการสภาคณาจารย์ ประเภททั่วไปที่ได้มาจากการเลือกตั้งของคณาจารย์ทั้งหมดของ มหาวิทยาลัย และกรรมการสภาคณาจารย์ ประเภทสังกัดคณะ/สถาบันที่ได้มาจากการเลือกตั้งจาก คณาจารย์ของคณะ/สถาบัน มีจำนวนแตกต่างกันไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การแต่งตั้งจะแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้สภาคณาจารย์อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชั่วคราวสำหรับการพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่างเฉพาะเรื่องเป็นครั้งคราว เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ดี

โดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อประโยชน์ในด้านร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงเพื่อการฝึกฝนประสบการณ์

การปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ ในปี พ.ศ. 2542 ที่มีการยุบรวมทบวงมหาวิทยาลัยเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่คำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา สามารถดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาล ผลจากการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการภายในภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบันศึกษา มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานองค์ประกอบการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล 2 ระบบคู่ขนาน ได้แก่ ระบบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและระบบพนักงานมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการยุบรวมองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรตัวแทนภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ สภาคณาจารย์และสภามหาวิทยาลัยและลูกจ้าง เรียกชื่อใหม่ว่า “สภาคณาจารย์และพนักงาน” หรือ “สภานักงาน” ยกเว้นสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลและสภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ยังคงใช้ชื่อเดิมและยังคงให้มืองค์ประกอบของสมาชิกที่เป็นบุคลากรสายวิชาการเพียงกลุ่มเดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมิพัฒนามาจาก “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” ซึ่งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 และต่อมาได้เริ่มจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นและได้ขยายอยู่ไปตั้งอยู่ทุกภาคของประเทศซึ่งต่อมาเมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2503 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศยกฐานะ โรงเรียนฝึกหัดครูเป็น “วิทยาลัยครู” ในปี พ.ศ. 2518 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยครู” โดยให้เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนนักศึกษาถึงระดับปริญญาตรีในสาขาครุศาสตร์ หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู และในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” ตั้งแต่นั้น โดยสถาบันราชภัฏมิมีบทบาทหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ต่อมาในวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงลงพระปรมาภิไธย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 กำหนดให้สภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่ ดังนี้ 1) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย 2) แสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ และข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่แห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) พิจารณาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย 4) เรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการเพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัย

หน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการแม้ว่าการปฏิบัติหน้าที่จะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2547 แต่การทำงานของแต่ที่ก็แตกต่างกันออกไป เพราะแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องไปออกข้อบังคับว่าสภาคณาจารย์และข้าราชการเองไม่ได้กำหนดมาจากส่วนกลางทำให้การทำงานหรือบทบาทของสภาคณาจารย์และข้าราชการในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏมีแตกต่างกันออกไป

สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องมีการปรับตัวเองเพื่อจะได้มีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย การให้ข้อเสนอที่ดีและสนับสนุนมหาวิทยาลัยในการมีการพัฒนาและบริหารในกรอบของธรรมาภิบาลผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาว่าหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อที่จะให้ทราบถึงการดำเนินงานตามบทบาท

ของสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับใดและปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการว่ามีปัจจัยอะไรบ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางเดียวกันทั้ง 38 แห่งและผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการร่วมมือกับฝ่ายบริหารในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ถึงการนำเอาหลักธรรมาภิบาลของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ถึงปัจจัยการบริหารงานของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. เพื่อศึกษาระดับของหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
5. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 20 แห่ง โดยแต่ละมหาวิทยาลัยมีผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามจำนวนแห่งละ 6 คน ซึ่งคัดเลือกมาจากประธานสภาคณาจารย์ฯ 1 คน รองประธานสภาคณาจารย์ฯ 1 คน เลขานุการสภาคณาจารย์ฯ 1 คน และกรรมการสภาคณาจารย์ฯ คัดเลือกกันเองอีก 3 คน รวมเป็นจำนวน 120 คน

เชิงคุณภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ร่วมการสัมมนากลุ่มนั้นประกอบด้วยคณะกรรมการสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือทั้ง 8 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 5 คน รวมเป็นจำนวน 40 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนแบบสอบถามนี้จะเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 20 มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ จำนวนแห่งละ 6 คนรวมผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 120 ท่าน ส่วนการสนทนากลุ่มนี้จะเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ 8 มหาวิทยาลัย แต่ละมหาวิทยาลัยจะดำเนินการสนทนากลุ่มกับคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 5 ท่าน รวมเป็นจำนวน 40 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และบรรยายประกอบตาราง เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัย

ราชภัฏ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic men) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติ Regression เกี่ยวกับผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic men) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะวิเคราะห์ข้อมูลการบรรยายเชิงพรรณนา ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการรับรู้ถึงการนำเอาหลักธรรมาภิบาลของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมาใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นการศึกษาระดับการรับรู้ถึงการนำเอาหลักธรรมาภิบาลของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากที่สุด คือ การบริหารตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาอันดับสอง คือ การบริหารตามหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาอันดับสาม คือ การบริหารตามหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาอันดับสี่ คือ การบริหารตามหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาอันดับห้า คือ การบริหารตามหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.19 น้อยที่สุด คือ การบริหารตามหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.14

2. ผลการศึกษาระดับการรับรู้ถึงปัจจัยการบริหารงานของสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างของสภาคณาจารย์ฯกับการบริหารงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุด คือ โครงสร้างมีความเหมาะสม ชัดเจนที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.38 น้อยที่สุด คือ โครงสร้างของสภาคณาจารย์ฯ มีการสร้างกลไกในการสร้างการมีส่วนร่วมและการประสานกับฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 4.01

ความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการบริหารสภาคณาจารย์ฯ กับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด คือ ระบบการบริหารงานของสภาคณาจารย์ฯ มีการควบคุมตรวจสอบและการถ่วงดุลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.69 น้อยที่สุด คือ ระบบการบริหารงานของสภาคณาจารย์ฯ มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.18

ความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของสภาคณาจารย์ฯ และข้าราชการกับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุด คือ การให้ความสำคัญต่อความสามัคคีในหมู่คณะและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมาอันดับสี่มี 2 ข้อ คือ มีการรับฟังปัญหาและข้อร้องทุกข์ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยอย่างตั้งใจและการให้ความสนใจต่อผู้ร่วมงานและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากอคติ มีค่าเฉลี่ย 4.12

ความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือของสภาคณาจารย์ฯ กับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุด คือ มีการกำหนดกิจกรรมและแผนงานในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสภาคณาจารย์ฯ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ย 4.38 น้อยที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสภาคณาจารย์ฯ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.16

3. ผลการศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่าความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือ การนำเสนอเชิงนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 4.68 น้อยที่สุดคือ เป็นสื่อกลางรับข้อมูลร้องทุกข์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การแก้ไขตามกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.09

4. ผลการศึกษาระดับของหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางบวก ส่วนอีก 4 ปัจจัยจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางลบ สรุปปัจจัยการบริหารด้านหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ แต่ปัจจัยการบริหารอีก 4 ด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์

5. ศึกษาปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การบริหารของสภาคณาจารย์ ขาดสนับสนุนทางงบประมาณจากมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ไม่ได้แสดงบทบาทต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ บุคลากรในสภาคณาจารย์ มีการระแวงหวาดกลัวในการสอนและการบริหารสภาทำให้ไม่ปฏิบัติที่ได้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการรับรู้ถึงการนำเอาหลักธรรมาภิบาลของสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมาใช้ในการปฏิบัติงานจากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นการศึกษาระดับการรับรู้ถึงการนำเอาหลักธรรมาภิบาลของสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากที่สุด คือ การบริหารตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.38 คือ สภาคณาจารย์และข้าราชการมีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานมุ่งผลประโยชน์ของคณาจารย์ อย่างสุจริตยุติธรรม และเสมอภาค เพราะว่าสภาคณาจารย์ และข้าราชการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 การทำงานจึงมุ่งหวังผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก และหากทางสภาคณาจารย์และข้าราชการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลแล้วดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ ตาม หลักธรรมาภิบาลก็จะตามมาด้วย ไม่ว่าจะเป็นหลักด้านนิติธรรม หลักด้านความโปร่งใส ด้านหลักมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล ธรรมเกษร (2548) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลจากการวิจัยพบว่า กรรมการบริหารองค์การส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยทั้งสองเรื่องนี้ได้ศึกษาถึงประเด็นในเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร

2. ผลการศึกษาระดับการรับรู้ถึงปัจจัยการบริหารงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างของสภาคณาจารย์และข้าราชการกับการบริหารงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุด ได้แก่ โครงสร้างมีความเหมาะสม ชัดเจนที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.38 คือโครงสร้างสภาคณาจารย์ฯ และข้าราชการมีการกำหนดโครงสร้างหลักในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มาตรา 23 เพื่อให้แต่มหาวิทยาลัยใช้เป็นกรอบในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับสภาคณาจารย์และข้าราชการของแต่ละมหาวิทยาลัยเอง

ความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการบริหารสภาคณาจารย์และข้าราชการกับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุด ได้แก่ ระบบการบริหารงานของสภาคณาจารย์ฯมีการควบคุมตรวจสอบและการถ่วงดุลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.69 คือ การทำงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการนั้นต้องทำงานตามอำนาจหน้าที่ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ในการใช้อำนาจต้องได้รับความยินยอมจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย กล่าวได้ว่า ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มีการคัดเลือกหรือได้รับการเลือกตั้งจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย ดังนั้นเมื่อกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการได้รับการเลือกตั้งมาก็เป็นที่คาดหวังในเรื่องของการเป็นตัวแทนของบุคลากร จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบการทำงานโดยประชาคมในมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ฯลฯ จึงถือว่าเป็นการตรวจสอบและการถ่วงดุลอำนาจ ความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของสภาคณาจารย์และข้าราชการกับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุด ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อความสามัคคีในหมู่คณะและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.51 คือ อำนาจหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ยังมีอีกบทบาทหนึ่งที่สภาคณาจารย์และข้าราชการต้องทำ คือ การส่งเสริมความรักความสามัคคีของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น กำหนดให้สภาคณาจารย์และข้าราชการทำหน้าที่เป็นสโมสรอาจารย์และเจ้าหน้าที่อีกบทบาทหนึ่ง เพื่อทำงานสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นจัดการแข่งขันกีฬาภายใน งานเกษียณอายุราชการประจำปี งานรดน้ำดำหัว (งานสงกรานต์) งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นของสมาชิกสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือของสภาคณาจารย์กับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดกิจกรรมและแผนงานในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสภาคณาจารย์ฯของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ย 4.38 คือ ในปัจจุบันนี้สภาคณาจารย์และข้าราชการได้ทำงานเป็นเครือข่ายความร่วมมือของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์และราชชมภูล เพื่อเป็นองค์กรในการเสนอแนะความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนามหาวิทยาลัย และการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ มีชื่อเรียกว่า ที่ประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการแห่งประเทศไทย ซึ่งจะมีการประชุมปีงบประมาณละ 4 ครั้ง หมุนเวียนไปตามภูมิภาคเพื่อเป็นการกำหนดกิจกรรมและแผนงานในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสภาคณาจารย์และข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรสิทธิ์ อ่อนดี (2554) ศึกษา “เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพการ

ปฏิบัติงาน ปจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยทั้งสองเรื่องนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

3. ผลการศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามากที่สุด ได้แก่ การนำเสนอเชิงนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 4.68 คือ ตามอำนาจหน้าที่ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ได้กำหนดบทบาทให้สภาคณาจารย์ และข้าราชการมีหน้าที่ ในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย จึงถือว่าเป็นหน้าที่หลักของการทำงานของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในการการนำเสนอเชิงนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสมพงษ์ ภิรมย์ชม (2546) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำของประธานกรรมการบริหารและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับสูงและมีปัญหาและอุปสรรคในด้านงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งผลการวิจัยทั้งสองเรื่องนี้ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

4. ผลการศึกษาระดับของหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานของสภาคณาจารย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด พบว่า มีเพียงหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางบวก ส่วนอีก 4 ปัจจัยจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ และข้าราชการในระดับน้อยที่สุดในทิศทางลบ ได้แก่ โครงสร้างของสภาคณาจารย์, ระบบการบริหารของสภาคณาจารย์, วัฒนธรรมองค์กรของสภาคณาจารย์ และเครือข่ายความร่วมมือของสภาคณาจารย์ สรุปปัจจัยการบริหารด้านหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ แต่ปัจจัยการบริหารอีก 4 ด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดและความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ทางบวกกับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติของบุคลากร สายสนับสนุนและฝ่ายวิชาการคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ศึกษาปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปัญหาในการบริหารของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณจากมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ไม่ได้แสดงบทบาทต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่บุคลากรในสภาคณาจารย์ฯ มีภาระความรับผิดชอบในการสอนและการบริหารสภาทำให้ไม่ปฏิบัติที่ได้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับบทความของ ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์ เรื่อง บทบาทของสภาคณาจารย์ : อดีต ปัจจุบัน อนาคต (2542) ในประเด็นขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสถานที่ บุคลากร งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมประจำและกิจกรรมพิเศษทำให้การทํากิจกรรมอยู่ในขอบเขตที่จำกัดมาก หรือต้องทํากิจกรรมตามแนวทางที่ฝ่ายบริหารกำหนด และปัญหาเรื่องฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของสภาคณาจารย์ฯ , ขาดการจัดกิจกรรมในการพบปะแลกเปลี่ยนความเห็นของคณาจารย์อย่างสม่ำเสมอ และสภาคณาจารย์ฯ ยังขาดการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และจะต้องมีระบบจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์ฯ อย่างมีระบบและสามารถนำมาใช้งานได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานของ ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์ ที่กล่าวว่าฝ่ายบริหารไม่ค่อยยอมรับข้อเสนอหรือมติใดของสภาคณาจารย์โดยเกรงว่า จะเสียศักดิ์ศรีภาพพจน์หรือเป็นการพ่ายแพ้ถ้ายังไม่มีการแก้ไขปัญหาลงนี้ สภาคณาจารย์และฝ่ายบริหารจะมีความขัดแย้งกันมากขึ้นเรื่อย ๆ กลายเป็นเรื่องทำนองฝ่ายค้านและฝ่ายรัฐบาลซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยและสังคม ในยุคที่มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวและขัดแย้งทำไมจึงไม่ร่วมกันเปลี่ยนแนวคิดให้มีฝ่ายบริหารที่มีความเข้มแข็งในการทำงาน สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่เข้มแข็งมีศักยภาพในการให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ประเมิน และรักษาผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัยเพราะถ้าให้โอกาสทุกฝ่ายทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถบนหลักของธรรมาภิบาล (Good Governance) แล้วเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยและส่วนรวมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของสภาคณาจารย์ฯ เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบในการแก้ไขปัญหาและพัฒนามหาวิทยาลัย และส่งเสริมให้สภาคณาจารย์เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลจากสภาคณาจารย์ฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนทรัพยากรบริหาร (กำลังคน เงิน วัสดุ ฯลฯ) อย่างเต็มที่เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาคณาจารย์ฯ อย่างเต็มความสามารถ

3. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับสภาคณาจารย์ฯ ในการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยในด้านการวางแผน ในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และมีส่วนร่วมในวิธีการดำเนินงานตามกรอบนโยบายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับกรรมการสภาคณาจารย์ฯ และข้าราชการ

1. สภาคณาจารย์ฯ ต้องสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่หลากหลาย เช่น Facebook, Line ฯลฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจการของสภาคณาจารย์ฯ กิจการของมหาวิทยาลัย กิจการข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย

2. สภาคณาจารย์ฯ ควรนำการมีส่วนร่วมการดำเนินการไปส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อให้ทุกคนตระหนักและปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการมีส่วนร่วม

3. สภาคณาจารย์ฯ ควรมีบทบาทเป็นอย่างมากในการทำงานด้านการนำประเด็นที่เป็นปัญหาหรืออยู่ในความสนใจและมีผลกระทบต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะข้อมูลทางเลือกให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

4. สภาคณาจารย์ฯ ต้องศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อที่ใช้ในการปรับกระบวนการทำงานของสภาฯ ในปีต่อ ๆ ไปเพื่อให้การทำงานของสภาฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมหรือปัจจัยที่เป็น อุปสรรคต่อการนำรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ฯ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ควรศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์ฯ ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- ชูชาติ อารีจิตราวุธสรณ์. (2542). บทบาทของสภาคณาจารย์:อดีต ปัจจุบัน อนาคต. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://science.yru.ac.th/teachercouncil/tcm/role.php> (10 ตุลาคม 2561).
- ศศิวิมล ธรรมเกษร. (2548). ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา : ชลบุรี.
- สมพงษ์ ภิรมย์ชม. (2546). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดจันทบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา : ชลบุรี.
- สุรสิทธิ์ ออนดี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชินเอ-ไฮเทค จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป : วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อุบลวรรณ เอกทงบัว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.