

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

**FACTORS AFFECTING BEHAVIOR OF PERSONNEL OF  
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI  
TOWARD BEING PUBLIC AUTONOMOUS UNIVERSITY**

ดวงใจ บุตรขำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



ดวงใจ บุตรจำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ  
Factors Affecting Behavior of Personnel of Rajamangala  
University of Technology Thanyaburi toward Being  
Public Autonomous University

ชื่อ - นามสกุล

นางดวงใจ บุตรจำ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา


อาจารย์สุภาพร คุปพิมาย, วท.ม.


ปีการศึกษา

2555


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิษฐ์ จันทรวราสุทธิ, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.tech.Sc.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์สุภาพร คุปพิมาย, วท.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ คุณกุลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
ชื่อ - นามสกุล	นางดวงใจ บุตรขำ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุภาพร คูพิมาย, วท.ม.
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษา คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 326 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ LSD

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษา ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่แตกต่างกันทั้งใน ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐแตกต่างกัน ในด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มี รายได้ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แตกต่างกัน ในด้าน ความคาดหวัง และบุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แตกต่างกัน ในด้านทัศนคติและ ค่านิยม และด้านความคาดหวัง

**คำสำคัญ :** พฤติกรรม บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

<b>Independent Study Title</b>	Factors Affecting Behavior of Personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi Toward Being Public Autonomous University
<b>Name-Surname</b>	Mrs. Duangchai Butkham
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Mrs. Supaporn Kupimai, M.S.
<b>Academic Year</b>	2012

### ABSTRACT

The study was conducted to investigate the factors that affected the behavior of the personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT) toward being the public autonomous university. The sample used in the study consisted of 326 personnel of RMUTT. The data were collected through the application of questionnaires, and were analyzed using Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD).

The results of study showed that the majority of the respondents were female between 31-40 years old, single, graduated with Bachelor's degree, had less than 5 years of work experience, earned an income between 10,001-20,000 Baht, and were government officials.

The result of analysis on overall personnel's behavior was demonstrated at a high level. It was found that the personnel of RMUTT with different gender, marital status, and level of education had no differences in the behavior toward being the public autonomous university in the aspects of attitudes, values, work performance and expectations. However, the personnel of RMUTT with different age, work experience had differences in the behavior toward being the public autonomous university in the aspect of work performance. The personnel of RMUTT with different income had differences in the behavior toward being the public autonomous university in the aspect of expectations, and the personnel of RMUTT with different work position had differences in the behavior toward being the public autonomous university in the aspects of attitudes, values and expectations.

**Keywords:** Behavior, University Personnel, Public Autonomous University

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก อาจารย์สุภาพร ภูพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำแนะนำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือตลอดทุกขั้นทุกตอนในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้ อีกทั้งได้รับประโยชน์จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าและทุ่มเทในงานวิจัยอย่างจริงจัง ทำให้ได้เรียนรู้และเกิดประสบการณ์ดี ๆ มากมาย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร .พิสิษฐ์ จันทรวราสุทธิ ประธานกรรมการที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร .สุรรัตน์ อินทร์หม้อ กรรมการ ที่ท่านได้สละเวลาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบคำถามอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นอย่างมาก

ท้ายสุดประโยชน์อันเกิดจากการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอบูชาแก่คุณ บิคา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้มีความมานะ อดทน ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ดวงใจ บุตรข้า

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม.....	6
2.2 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	16
2.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ .....	33
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ .....	58
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	58
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	60
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	63
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	63
บรรณานุกรม .....	65
ภาคผนวก .....	67
ประวัติผู้เขียน .....	73





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา.....	32
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามด้านทัศนคติและค่านิยม .....	36
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามด้านการปฏิบัติงาน .....	38
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามด้านความคาดหวัง .....	39
4.5 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ.....	41
4.6 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ.....	43
4.7 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	44
4.8 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามสถานภาพ.....	45
4.9 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	48
4.11 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่.....	50
4.12 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายได้.....	51
4.13 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่.....	52
4.14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	53
4.15 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	55
4.16 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	56
4.17 สรุปความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	57

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 แสดงองค์ประกอบของทัศนคติ.....	8
2.2 แสดงความสัมพันธ์ของทัศนคติกับค่านิยม.....	10
2.3 แสดงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการรับรู้และทัศนคติ.....	13
2.4 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.....	15
2.5 แสดงทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของ Vroom.....	16
2.6 แสดงโครงสร้างการบริหารราชการ.....	22



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทรัพยากรมนุษย์ เพราะทำให้ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ในการดำรงชีวิต ทำให้เป็นทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่า มีประโยชน์สูงสุด และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียม กับประเทศอื่น ดังนั้นการศึกษาจึงไม่เพียงแต่จะให้ประโยชน์ กับผู้เรียน ยัง เป็น ประโยชน์ แก่สังคมและสิ่งแวดล้อมรอบ ด้วย เพราะ การศึกษามีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจทำให้คนมีศักยภาพมากขึ้น

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของชาติได้มีการพัฒนาตนเองและสังคม เห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ระบุว่า อุดมศึกษาไทย เป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนอง เพื่อการแก้ไขปัญหาวิกฤติ และชี้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นไทย บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแข่งขันในประชาคมอาเซียน โดยผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน สามารถทำงาน เพื่อดำรงชีพตนเองและช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นใช้กลยุทธ์ผ่านการนำองค์ กรเชิงรุก รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้ เป็นมืออาชีพ และเป็นวิชาชีพที่ยอมรับของสังคม (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาของ ชาติอย่างมาก มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาหลายมาตรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 81 ได้ระบุว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการ ต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ”

ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษาของชาติซึ่งต้องการเน้นให้สังคมเข้ามาช่วย จัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นของปวงชนและเพื่อปวงชนอย่างแท้จริง แนวคิดใหม่นี้มิได้มุ่งแต่

การระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจากองค์กรต่าง ๆ ในสังคมมาช่วยจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ ยังมุ่งให้ทุกหน่วยในสังคมมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นความต้องการ ของสังคมทั้งยังสามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมายทุกระดับได้อย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นตามวิถีชีวิตคนไทยในภาวะเศรษฐกิจที่และเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามี บทบาทต่อการพัฒนาองค์ความรู้และการผลิตบุคลากรให้แก่สังคม สร้างความรู้เพื่อนำสังคมให้ก้าวไปสู่การบรรลุศักยภาพสูงสุดในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์และธรรมชาติ บทบาทของมหาวิทยาลัยที่สำคัญได้แก่ การสอนวิชาการและวิชาชีพที่มุ่งเน้นวิชาการให้มีความเป็นเลิศ มีการค้นคว้าวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทาง วิชาการ มีการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งมีการปลูกฝังศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศอยู่ในระยะการตื่นตัวและเตรียมความพร้อมที่จะ เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่ เพราะนอกจากจะเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแล้วยัง เป็นการเปลี่ยน ที่ก่อให้เกิดผลกระทบ ของบุคลากรในองค์กรอีก ด้วย การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะมีความเป็นอิสระ ความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างผลผลิตบัณฑิตและผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันทั้งในประเทศและนานาชาติได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นอีกหนึ่งมหาวิทยาลัยที่ ต้องเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึง มีการประชุมหารือ ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในเครือ เพื่อหาข้อมูลและความรู้มาปรับใ ช้กับการวางแผน วางนโยบาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยน เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มี การประชาสัมพันธ์ กับบุคลากรอย่างชัดเจนเนื่องจากยังอยู่ในภาวะ ของการปรับเปลี่ยนและการเตรียมความพร้อม จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้และไม่มีข้อมูลในการที่จะวางแผนและเตรียมการเพื่อรองรับ การปรับเปลี่ยนของมหาวิทยาลัย จึงทำให้บุคลากรที่ทราบข้อมูลมีพฤติกรรมแตกต่างออกไป

ดังนั้น ผู้ ศึกษา เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อต้องการทราบ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรอย่างไร เพื่อให้บุคลากรสามารถเตรียมความพร้อมในการทำงานเมื่อมหาวิทยาลัยต้องมีการปรับเปลี่ยน

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันมี พฤติกรรม ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,760 คน (ข้อมูลจาก กองบริหารงานบุคคล : พ.ศ. 2555)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของ ทบวงมหาวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงศึกษา ที่ มีการตัดสินใจสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย เน้นการบริหารในรูปคณะบุคคลแต่ละระดับ มีระบบการเงินที่คล่องตัวและตรวจสอบได้ มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและการจัดหารายได้ที่เป็นของมหาวิทยาลัยโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง แต่ยังคงได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นการ ประกันคุณภาพการศึกษา

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลเป็นการแสดงออกเพื่อ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน ซึ่งพฤติกรรมแสดงออกโดยสิ่งเร้าภายนอก คือ พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการกระทำและคำพูด ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกโดยสิ่งเร้าภายในเป็น พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัส จะต้องแสดงออกโดยพฤติกรรมภายนอกเท่านั้น

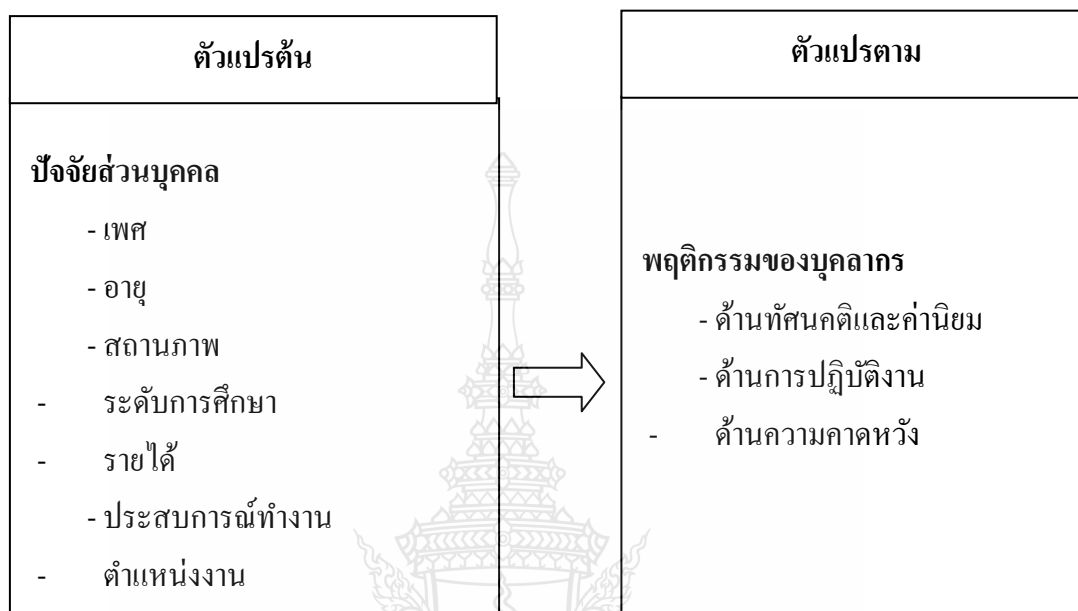
ทัศนคติ และ ค่านิยม เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว อาจแสดงออกมาในลักษณะของพฤติกรรม ที่มีทั้งความชอบและไม่ชอบขึ้นอยู่กับความคิด และ ผลกระทบของแต่ละคน

การปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการทำงานที่มีการกำหนดกรอบและรูปแบบการทำงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคล เป็นการคาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยต้องการให้บุคคลนั้นปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ บุคลากรก็คาดหวังให้การปรับเปลี่ยนนั้นดีขึ้น เป็นต้น

### 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
 รัตนบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
 รัตนบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาบุคลากรเมื่อ  
 เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัย อินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการค้นคว้าอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
- 2.2 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- 2.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

##### 2.1.1 ทักษะคติ

##### ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) คือแนวความคิดที่มีความสำคัญทางจิตวิทยาสังคมและการสื่อสาร โดยมีการนำคำนี้มาใช้อย่างแพร่หลาย มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของทัศนคติ ดังนี้

Roger (1978 อ้างถึงใน ฉัฐวัสส์ สุขห่อง , 2553) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นดัชนีที่ชี้ว่าบุคคลนั้นคิด และมีความรู้สึกอย่างไรต่อคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ ซึ่งทัศนคติเป็นความเชื่อที่ส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตและพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้ารวม ถึงยังเป็นมิติในการประเมินความคิดเพื่อแสดงออกถึงความชอบและไม่ชอบ จึงถือว่าทัศนคติเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบจากการรับสารที่มีผลต่อพฤติกรรม

Rosenberg and Hovland (1960 อ้างถึงใน ฉัฐวัสส์ สุขห่อง, 2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ เป็นการจงใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่างเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น

Norman L. Munn (1971 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก สุกหระง , 2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด เป็นความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ ในทางที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรม

เดโซ สวานานนท์ (2512 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก สุกหระง , 2553) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด คือบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้และเป็นแรงจูงใจที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อม

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทักษะคิด คือความคิด ความรู้สึก ความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคล โดยตอบสนองสิ่งนั้นด้วยพฤติกรรมที่ได้ตอบไปในทางใดทางหนึ่งที่เป็นเป้าหมายของทักษะคิด ซึ่งทักษะคิดนี้เป็นเรื่องของความรู้สึก ความคิด จิตใจ และท่าทีที่โน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่จะเข้ามากระทบ เช่นข้อมูลข่าวสาร และการรับสาร ทั้งในด้านเชิงบวกและเชิงลบ โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งอาจมีผลต่ออารมณ์ หรือความรู้สึก

### โครงสร้างของทักษะคิด

โดยปกติแล้วทักษะคิดจะมีตำแหน่งที่ไม่คงที่ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสิ่ง ที่เข้ามากระทบ และอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ทักษะคิดมีโครงสร้างสำคัญ 3 ประการ คือ

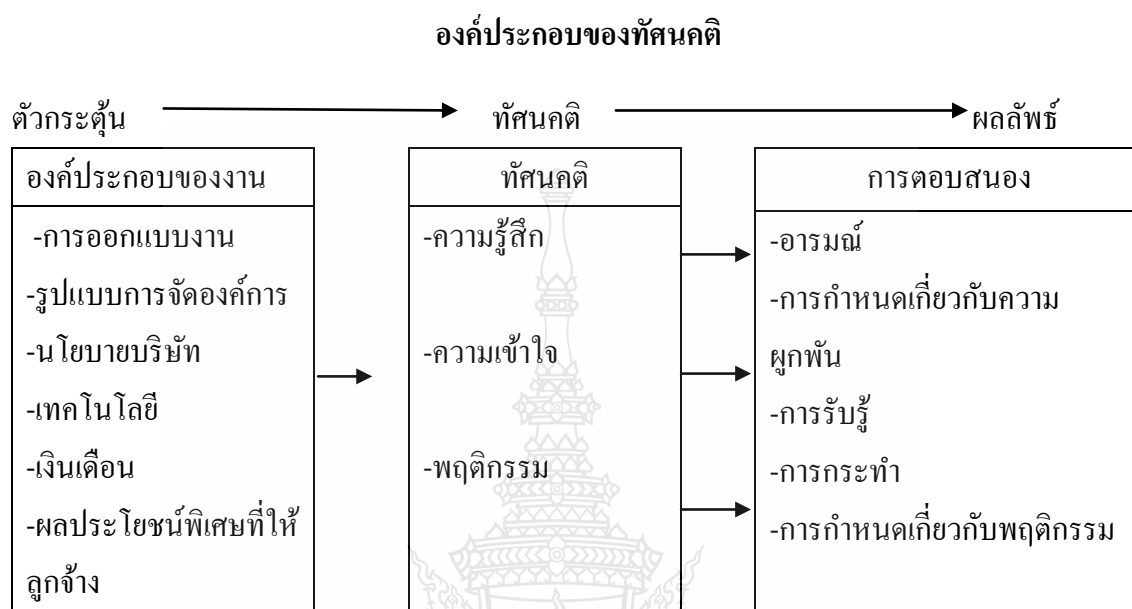
1. ความพอใจของบุคคล ที่เกิดจากรู้สึก เช่นความรู้สึกรัก ความรู้สึกเกลียด ความรู้สึกชอบ
2. ความตระหนัก คือ ความรู้สึกที่ยอมรับสารที่เข้ามากระทบแล้วที่ ออกมาให้รู้สึกได้ชัดเจน เช่น เราารู้สึกชอบไปโรงเรียนเพราะครูที่โรงเรียนสอนดีเข้าใจง่าย ซึ่งความรู้สึกนั้นอาจถูกหรือผิด
3. ความตั้งใจ คือ ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของทักษะคิดอันจะนำไปสู่พฤติกรรมที่จะแสดงออกได้ เช่น ถ้าเราชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เราก็จะมี ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้

จะเห็นได้ว่าทักษะคิดมีแหล่งที่มาได้หลายทาง โดยเริ่มจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวและต้องสัมผัสตลอดเวลา ดังนั้นไม่ว่าทักษะคิดจะ มาจากแหล่งใดการส่งสารและการรับสารที่ได้รับการถ่ายทอดและปลุกฝังจะทำให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะคิดแตกต่างกันไป

### องค์ประกอบของทักษะคิด

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์
2. องค์ประกอบด้านการรับรู้หรือความเชื่อ

### 3. องค์ประกอบความพร้อมที่จะกระทำหรือด้านพฤติกรรม



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของทัศนคติ

#### คุณลักษณะของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล มีลักษณะเฉพาะตัว ที่สามารถจัดระเบียบ ความคิด ความเชื่อ และสิ่งจูงใจ ให้เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การจัดระเบียบแนวคิดและความเชื่อ มีลักษณะรวมตัวหลังจากการประเมินเป็นแนวโน้มไปทางใดทางหนึ่งเสมอ ซึ่งมีคุณลักษณะทัศนคติดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ทัศนคติเป็นเรื่องของการจัดระเบียบความคิด ความเชื่อที่เกิดขึ้นมาจากภายในของแต่ละบุคคล
2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่ได้มีแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมโดยก่อตัวหลังจากที่ได้ประเมินสิ่งแวดล้อมแล้วจึงสร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นในตัวเองและยึดติดอยู่กับบุคคลนั้นจนกว่าจะเกิดการเรียนรู้ใหม่ขึ้นมาแทนที่ ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้
3. ทัศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวร เป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นกับบุคคลแล้วยากที่จะเปลี่ยนทัศนคตินั้น ถึงแม้สิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ได้รับจะแตกต่างกันไป เนื่องจากทัศนคติดีมีกระบวนการในการวิเคราะห์ ประเมิน รวมถึงการจัดระเบียบได้ด้วยตัวเองซึ่งทัศนคตินั้นจะฝังติดกับตัวบุคคลโดยยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ภายในระยะเวลาสั้น ๆ ดังนั้นการที่จะเปลี่ยนทัศนคติในตัวบุคคลต้องอาศัยระยะเวลา

### ประเภทของทัศนคติ

1. ทัศนคติในทางบวก คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับ ความพอใจ เช่น นักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการโฆษณา เพราะวิชาการโฆษณาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

2. ทัศนคติในทางลบ คือ การแสดงออกหรือความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย เช่น นิดไม่ชอบคนเลี้ยงสัตว์ เพราะเห็นว่าทารุณสัตว์

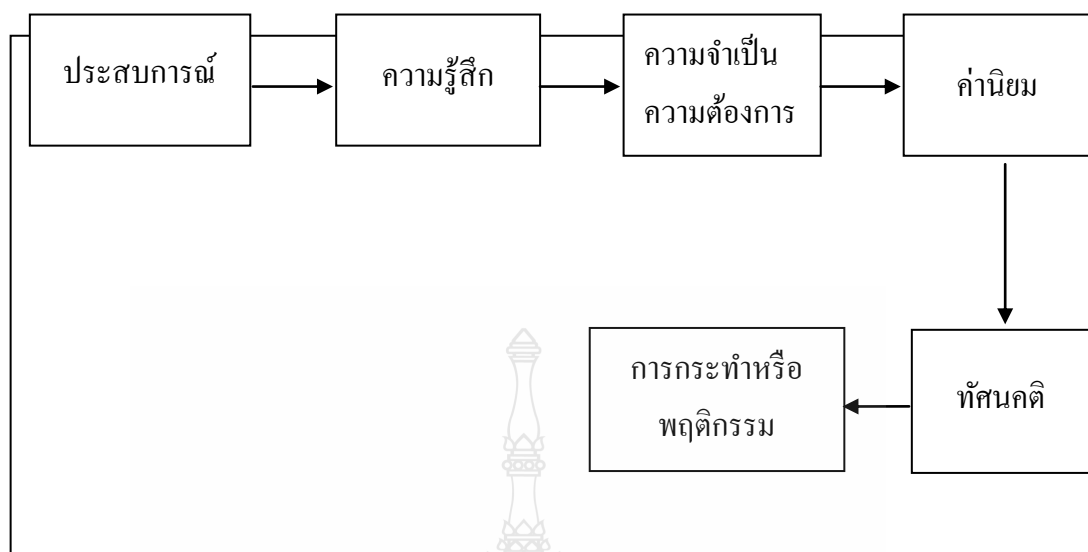
3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉย ๆ (Negative Attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือในเรื่องนั้น ๆ เราไม่มีแนวโน้มทัศนคติอยู่เดิม หรือไม่มีแนวโน้มทางความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อผู้ไม่โครเวฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับโทษหรือคุณของผู้ไม่โครเวฟมาก่อน

จะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้นเกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็นความคิดและความรู้สึก จนสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ตามทัศนคติต่อสิ่งนั้น

ทัศนคติและค่านิยม เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีแนวโน้มของพฤติกรรม ที่จะปฏิบัติตามความรู้สึกนั้น จะแตกต่างกันตรงที่ทัศนคติเป็นแนวโน้มที่เราจะมีการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนค่านิยมจะใช้เป็นมาตรฐานซึ่งใช้เป็นกรอบกำหนดทางเลือกของคนจากทางเลือกต่าง ๆ ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่เป็นส่วน ตัวของบุคคล ส่วนค่านิยมเป็นสิ่งที่กลุ่มคนมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน แต่ทั้งทัศนคติและค่านิยม จะมีความเหมือนกันตรงที่เกิดมาจากระบวนการเรียนรู้ทางสังคม การเรียนรู้จากประสบการณ์และต่างก็มีแนวโน้มของทัศนคติในการแสดงออกของบุคคลเหมือน ๆ กัน

ค่านิยมมีความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านทัศนคติ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทของค่านิยมจะ ทำหน้าที่เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ และทำ หน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติความสนใจและการตั้งใจ ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม

ดั่งภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของทัศนคติกับค่านิยม

### พฤติกรรมด้านทัศนคติ

ทัศนคติ เป็นการกำหนดของพฤติกรรมว่าเกี่ยวข้องกับการรับรู้ บุคลิกภาพ และการจิตใจ ในด้านความคิดและความรู้สึก ซึ่งทัศนคติเป็นได้ทั้งความรู้สึกในทางบวกและในทางลบ เป็นภาวะจิตใจของการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้และถูกปรับตัวให้เข้ากับองค์การ โดยประสบการณ์ที่ใช้อิทธิพล ที่มีลักษณะเฉพาะต่อการตอบสนองของบุคคลต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล หรือ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา และมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งเร้าที่สนใจ สิ่งที่เราจดจำ และการแปลความหมาย ข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ รวมถึงท่าทีที่แสดงออก อันมุ่งถึงสภาพจิตใจ ที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่เป็นสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา

ทัศนคติมีลักษณะที่เป็นนามธรรมและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านปฏิบัติแต่ไม่ใช่แรงจูงใจและแรงขับ หากเป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะได้ตอบสนองและแสดงให้ทราบถึงแนวทางของการตอบสนองของบุคคล ทัศนคติจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถสังเกตเห็นได้

### พฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้

Bandura (1977, อ้างใน วิจิต เนติวิวัฒน์ , 2543) เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะต้องวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าพฤติกรรม ซึ่งเป็นตัวแสดงการเสริมแรงให้เงื่อนไขนั้น ๆ คงอยู่ และเชื่อว่า พฤติกรรมอาจเกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากผลตอบสนอง การเรียนรู้ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ส่วนใหญ่เป็น

การเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ว่าการกระทำใดจะก่อให้เกิด การกระทำที่เป็นทางบวกหรือลบ มนุษย์จะกระทำพฤติกรรมที่ให้ผลในทางบวก และไม่กระทำพฤติกรรมที่ให้ผลในทางลบ การตอบสนองผลการกระทำนี้มีลักษณะเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร ในการเรียนรู้บุคคลไม่เพียงแต่แสดงปฏิกิริยาตอบสนองเท่านั้น แต่ยังสังเกตผลการ กระทำนั้นด้วย จากการสังเกตผลของการกระทำจะทำให้บุคคล เลือกลงสนองที่เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น ๆ และข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางหนึ่งในการกำหนดพฤติกรรมในสภาพอื่นในอนาคต

2. ด้านการจูงใจ การที่บุคคลมีความเชื่อ มีความคาดหวังของผลการกระทำก่อให้เกิด แรงจูงใจในการกระทำ พฤติกรรมที่คาดว่าจะได้รับ จากผลของการกระทำที่พึงประสงค์จะเกิด แรงจูงใจในการกระทำมากกว่าพฤติกรรมที่คาดว่าจะได้รับผลของการกระทำที่ไม่พึงพอใจ

3. การเสริมแรง การที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ แล้วได้รับการเสริมแรง พฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นหรือคงอยู่ การเสริมแรงจะมีประสิทธิภาพในการปรับพฤติกรรมก็ต่อเมื่อ บุคคลได้ตระหนักถึงเงื่อนไขในการเสริมแรงนั้น

Bloom (1994 อ้างใน วิจิต เนติวิวัฒน์, 2543) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านความรู้ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการรับรู้ การจำ ตลอดจนการพัฒนา ความสามารถทางสติปัญญา พฤติกรรมด้านนี้ประกอบด้วยความสามารถระดับ ต่าง ๆ ซึ่งเริ่มต้นจากระดับง่าย ๆ และเพิ่มการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญามากขึ้นเรื่อย ๆ ขึ้นความสามารถต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นเกี่ยวกับความจำได้ หรือระลึกได้

1.2 ความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องมาจากความรู้ ต้องมีความรู้มาก่อนจึงจะ เข้าใจ ความเข้าใจนี้แสดงออกมาในรูปของทักษะหรือความสามารถ

1.3 การประยุกต์หรือการนำเอาความรู้ไปใช้เป็นการนำเอาวิธีการ ทางทฤษฎี กฎเกณฑ์ และความคิดต่าง ๆ ไปใช้

1.4 การวิเคราะห์ เป็นขั้นที่บุคคลมีความสามารถและมีทักษะในการจำแนกเรื่อ ราว ที่สมบูรณ์ออกเป็นส่วนย่อย และมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ ชัดระหว่างส่วนประกอบที่รวมกัน เป็นปัญหาหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

1.5 การสังเคราะห์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรวบรวมส่วนย่อยต่าง ๆ เข้า เป็นส่วนรวม ที่มีโครงสร้างใหม่ มีความชัดเจนและมีคุณภาพสูงขึ้น

1.6 การประเมินผลวินิจฉัย เป็นความสามารถ ของบุคคลในการวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ โดยมีกฎเกณฑ์ และมาตรฐานเป็นเครื่องมือร่วมประกอบคำวินิจฉัย ซึ่งอาจสร้างขึ้นมาก่อนหรือมีอยู่แล้วก็ได้

2. พฤติกรรมด้านทัศนคติ พฤติกรรมด้านนี้หมายถึง ความสนใจ ความรู้สึก ท่าที ความชอบ และการให้คุณค่า หรือปรับปรุงค่านิยมที่ยึดถืออยู่ พฤติกรรมด้านนี้ยากต่อการอธิบาย เพราะเกิดภายในจิตใจของบุคคล การเกิดทัศนคติแบ่งขั้นตอนได้ ดังนี้

2.1 การรับรู้ หรือให้ความสนใจ เป็นขั้นที่บุคคลถูกกระตุ้นให้ทราบว่ามีเหตุการณ์ หรือสิ่งเร้าบางอย่างเกิดขึ้น และบุคคลนั้นมีความยินดีหรือภาวะจิตใจพร้อมที่จะรับหรือให้ความพอใจในสิ่งเร้า

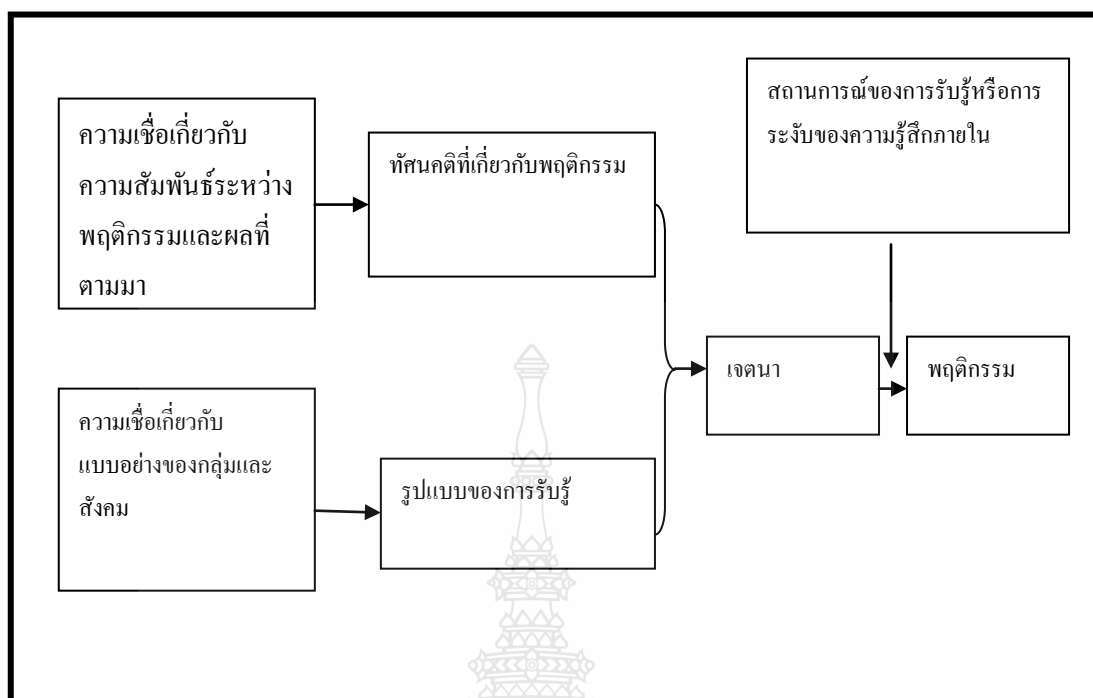
2.2.1 ความตระหนัก การได้ถูกคิด ในความรู้สึกว่ามีสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นในสภาวะจิตใจ

2.2.2 ความยินดีหรือเต็มใจที่จะรับ เป็นความพึงพอใจที่จะ รับสิ่งมากระตุ้นความรู้สึก

2.2.3 การเลือกรับ หรือการเลือกให้ความสนใจ หมายถึง การเลือกรับ หรือเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งที่ชอบ ขณะเดียวกันก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ให้ความสนใจต่อสิ่งที่ไม่ชอบ

2.2 การได้รับข่าวสารใหม่ ถ้าบุคคลได้รับรายละเอียดหรือข้อมูลใหม่ที่ผิดไปจากความรู้เดิม ทำให้ความเชื่อเปลี่ยนไป ความตั้งใจจะปฏิบัติก็จะเปลี่ยน ไปเช่นกัน

2.3 จำนวนหรือลำดับของการแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความตั้งใจจะแสดงพฤติกรรม แต่หากการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัตินั้นต้องผ่านขั้นตอนมากมาย ก็อาจจะทำให้บุคคลนั้นเปลี่ยนความตั้งใจ และล้มเลิกไม่ปฏิบัติได้



ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเรียนรู้และทัศนคติ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าทัศนคติ เป็นพฤติกรรมที่สำคัญอีกพฤติกรรมหนึ่งของมนุษย์ที่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ที่แสดงออกมาแตกต่างกันไปตามระดับการเรียนรู้ และสิ่งเร้าที่ได้รับ โดยพฤติกรรมการแสดงออกที่สามารถรับรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติอย่างไรก็สามารถสื่อออกมาให้เข้าใจได้อย่างชัดเจนทั้งในทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ทัศนคติในการทำงานก็เป็นสิ่งที่สามารถสื่อให้ทราบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กร นั้นมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างการเรียนรู้ ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการที่จะตอบสนองทัศนคตินั้นให้เกิดความพึงพอใจได้

### 2.1.2 ความคาดหวัง

ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนา หรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ความคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ถ้าไม่มีการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานโดยวางแผนและตั้งเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็นหรือคาดหวัง อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานของผลงานของบุคลากร



### ความหมายของความคาดหวัง

อานนท์ ผกากรอง (2541) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดอย่างไร และถ้าความคาดหวังนั้นมีผลต่อผู้แสดงความคาดหวังแล้วสามารถชี้ถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานจากระดับความคาดหวังได้

Finn (แสงอรุณ โตรักษา, 2541) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่าบุคคลหรือตนเอง ด้านจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก ความคาดหวังจึงเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

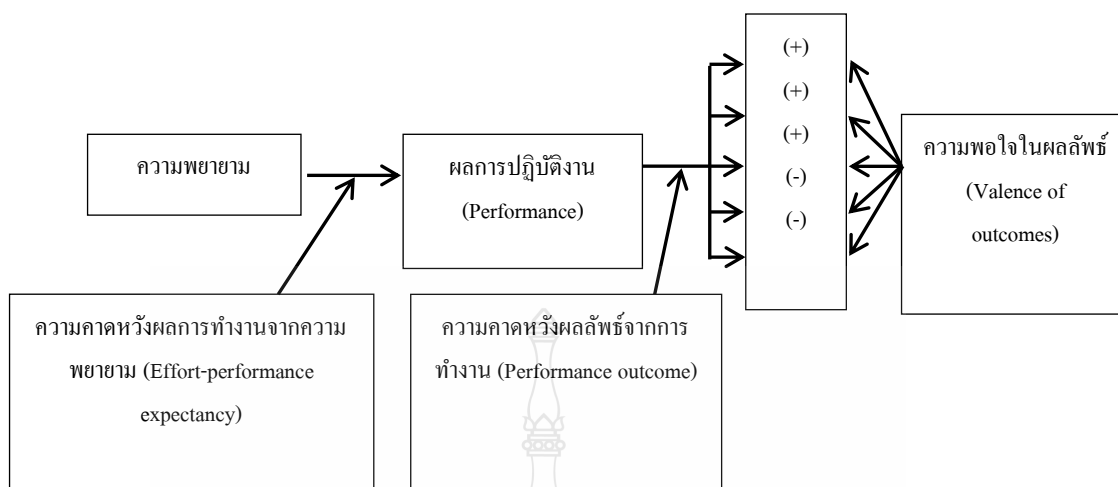
ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2540) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นในองค์กร ความคาดหวังยังมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ กล่าวคือ บุคคลที่มีความคาดหวังสูงจะทำให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจจะมุ่งไปสู่เป้าหมาย โดยทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

### ประโยชน์ของความคาดหวัง

คุณประโยชน์ หรือคุณค่าของความคาดหวังนี้มีหลายทฤษฎีที่ได้ทำการศึกษาไว้ เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในการจูงใจของ Vroom (คีรีวรรณ เสรีรัตน์, 2539) เป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการของความคาดหวัง โดยเสนอแนะว่าบุคลากรจะมีการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการเพิ่มขึ้น คือ

1. ความคาดหวังผลจากการทำงานจากความพยายาม (Effort-performance expectancy)
2. ความคาดหวังผลลัพธ์จากการทำงาน (Performance-outcome expectancy)
3. คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence of outcomes)

หรือกล่าวได้ว่า ความคาดหวังก่อให้เกิดความ พยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานหรือเป้าหมาย และเกิดความพอใจในผลลัพธ์ของงานตามที่คาดหวัง ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom

โดยสอดคล้องกันนั้น ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom) นักจิตวิทยา ซึ่งกล่าวไว้ใน ดิน ปรัชญาพุทธ (2538) มองว่าระดับผลงานของคน ที่เรียกว่า ‘ผลระดับแรก’ (First level outcomes) จะถูกกำหนดโดยความคาดหวัง (Expectancy) ที่บุคคลผู้นั้นมีต่องานและวัตถุประสงค์อย่างใดหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลายๆ อย่าง เช่น การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนสูง การได้รับการยอมรับจากสังคม ความชื่นชมตนเอง เรียกว่า ‘ผลระดับที่สอง’ (Second level outcomes) หรือสิ่งที่แปรออกมา (Variance) กล่าวคือ หากประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและรู้สึกว่าผลงานที่มีคุณภาพสูง ความคาดหวังจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น เพราะว่าเขาจะต้องทำให้ได้ในผลงานระดับแรก ซึ่งก็อาจเป็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณี และ ‘ผลระดับที่สอง’ ที่เขาชอบ คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นซึ่งอาจมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตัวเอง จะเป็นผลลัพธ์ที่ตามมาและแนวความคิดของวรูมอีกอันหนึ่งก็คือ ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของคน ที่เชื่อ หรือคาดว่าผลระดับแรกที่จะนำไปสู่ระดับที่สอง ส่วนแนวคิดอันสุดท้าย คือ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของคนกับระดับผลงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาความพยายามมาสัมพันธ์กับผลระดับแรก ส่วนความเป็นเครื่องมือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาผลระดับแรกมาสัมพันธ์กับผลระดับที่สอง ซึ่งทฤษฎีของวรูมอาจสรุปดังภาพที่ 2.5



2. การสัมมนาที่สภาวคณิศ จากการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2507 ที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ส่งผลให้มีการสัมมนาที่สภาวคณิศ จังหวัดสมุทรปราการ อีก 3 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2509, 2510 และ 2513 โดยสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะการสัมมนาครั้งที่ 3 มีการหยิบยกเอาเรื่อง มหาวิทยาลัยในกำกับมาพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน แล้วประมวลสรุป ข้อคิดเห็นเสนอคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2514 ได้ลงมติเห็นชอบในหลักการ และมอบในสภาการศึกษาแห่งชาติ จัดทำรายละเอียดพร้อมทั้งยกร่างพระราชบัญญัติที่จะให้เป็นไปตามแนวความคิด ดังกล่าว เมื่อแล้วเสร็จสภาการศึกษาแห่งชาติได้นำเสนอสภาบริหารคณะ ปฏิบัติพิจารณาผ่านสำนักนายกรัฐมนตรีในปี 2515 ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีเห็นว่า เรื่องดังกล่าวมีผล เปลี่ยนแปลงการบริหารและสถานะของมหาวิทยาลัยจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงได้ส่งเรื่องให้ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ พิจารณารายละเอียด พร้อมทั้งเสนอความเห็น และข้อสังเกตต่าง ๆ เพื่อที่สำนัก นายกรัฐมนตรีได้ประมวลเสนอสภาบริหารคณะปฏิบัติต่อไป ผลการพิจารณาปรากฏว่า มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย และคณะปฏิบัติยังไม่พร้อมที่จะให้การดำเนินการปรับปรุงการบริหาร มหาวิทยาลัยตามแนวทางดังกล่าว เรื่องจึงชะงักลง

3. การปฏิรูปการศึกษาใน พ.ศ. 2517 แนวคิดเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลได้รับการ รื้อฟื้นขึ้นมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ในปี พ.ศ. 2517 แต่คณะกรรมการคิดว่าต้องการเวลาสร้างควมพร้อมทั้งทางด้านรัฐบาลและ มหาวิทยาลัย จึงมุ่งสร้างระบบอุดมศึกษาที่เป็นส่วนของระบบราชการแต่ให้มีเอกภาพในการบริหาร มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานและมีการประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาให้ดีขึ้น รวมทั้งมี การเสนอให้จัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาใหม่ เพื่อพัฒนาด้านวิชาและดำเนินการให้สถาบันอุดมศึกษา เป็นระบบอิสระไม่เป็นส่วนราชการในระยะ ๕ ปี แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 แต่ความคิด ดังกล่าวมิได้บรรลุผล

หลังจากนั้น ก็ได้มีความพยายามใด ๆ ที่เป็นรูปธรรมอีก นอกจากมีการประชุมสัมมนา กัน อีกหลายครั้ง ในแต่ละครั้งก็ได้หยิบยกเรื่องความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งได้ ส่งผลให้มีการปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็น อิสระและคล่องตัว ในการบริหารงานภายในมากกว่าส่วนราชการอื่น แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมิได้ทำให้ มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระตามลักษณะความจำเป็นและความเหมาะสมของสถาบันวิชาการ

### ความต่อเนื่องของนโยบายในการพัฒนาความเป็นอิสระ

1. แผนอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ. 2533-2547) ได้ริเริ่มโครงการจัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2530 โดยมุ่งหวังให้การจัดทำแผนรุกไปสู่อนาคตโดยมีฐานอยู่บนข้อมูลการวิจัย ซึ่งนโยบายเกี่ยวกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของประเทศ ตลอดจนเป็นแผนที่ไวต่อการปรับตัวและมีกลไกการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง แผนดังกล่าวได้มีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลข้อหนึ่งในหกข้อ คือ “รัฐบาลพึงให้การสนับสนุนการปฏิรูปความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีกับรัฐ โดยพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้วให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและความสามารถบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการ ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะจัดตั้งใหม่ให้มีฐานะและรูปแบบเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตั้งแต่แรกตั้ง”

2. การนำมหาวิทยาลัยออกนอก ระเบียบราชการในช่วงแผนอุดมศึกษาระยะยาว ในปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลในสมัยของ นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายที่จะ พัฒนาระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางไว้ 2 แนวทาง แนวทางหนึ่งคือแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยให้มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ส่วนราชการ ในครั้งนี้มีมหาวิทยาลัยยื่นขออนุญาตออกนอกระบบราชการและได้เสนอร่างพระราชบัญญัติต่อคณะรัฐมนตรีจำนวน 16 แห่ง (จากจำนวน 20 แห่ง) คณะรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชบัญญัติทั้ง 16 ฉบับ เสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติและในการพิจารณา วาระที่ 2 และ 3 ได้รับการบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติในวันที่ 2 มีนาคม 2535 แต่ไม่ได้รับการพิจารณาเนื่องจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติเห็นว่าพระราชบัญญัติดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบจึงมีมติให้เลื่อนการพิจารณาออกไป และโดยที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้หมดอายุลงจึงทำให้พระราชบัญญัติตกไป

3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทิศทางการพัฒนาความเป็นอิสระและความมีประสิทธิภาพของอุดมศึกษายังมีความต่อเนื่อง จึงจะเห็นได้ชัดเจนว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 36) กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลมีทางเลือกระบบบริหารได้ 2 ทาง คืออาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐก็ได้ โดยให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับ บดูแลของสภาการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ

4. เงินกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2541 ให้ความเห็นชอบเงินกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย โดยมีกรอบนโยบายสำคัญที่ทบวงมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบดำเนินการประกอบด้วย

4.1 มหาวิทยาลัยจะได้รับมอบอำนาจการบริหารงบประมาณในส่วนงบดำเนินการที่มีใช้เงินเดือนตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นไป โดยสร้างระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องความสามารถในการตรวจสอบได้ และความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

4.2 มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งจะได้รับการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ Autonomous University หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ภายใต้อำนาจของรัฐบาลภายในปี 2545 โดยที่ภายในเดือนธันวาคม 2541 จะมีมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างน้อย 1 แห่ง ปรับสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การนำมหาวิทยาลัย /สถาบันออกจากระบบราชการในครั้งนี้กลุ่มบุคคลที่ไม่เห็นด้วยได้แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทำหนังสือคัดค้านการออกนอกระบบไปยังผู้บริหารระดับสูงของประเทศการชุมนุมประท้วงและการให้ความคิดเห็นทางสื่อสิ่งพิมพ์ โดยเฉพาะในช่วงที่ร่างพระราชบัญญัติอยู่ระหว่างการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กระแสคัดค้านจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยได้ปรากฏให้ทราบทางสื่อสิ่งพิมพ์อย่างสม่ำเสมอ

#### หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับ

มหาวิทยาลัยในกำกับยังคงมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่ได้เป็นส่วนราชการหรือเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับเป็นนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐโดยทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินอย่างเพียงพอที่จะสามารถประกันคุณภาพการศึกษาไว้ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับจะมีความเป็นอิสระในการบริหารงานทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านทรัพย์สิน ซึ่งกระบวนการในการบริหารจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย การบริหารด้านวิชาการ สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง การได้รับสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์เงินเดือนและค่าตอบแทน การวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากรและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล

2. การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารการเงิน การงบประมาณและทรัพย์สิน ซึ่งรวมถึงการวางแผน การจัดหา การจัดสรร และการใช้ทรัพย์สิน ทั้งจากงบประมาณแผ่นดิน และเงินได้จากแหล่งต่าง ๆ

3. การบริหารวิชาการสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการอนุมัติหลักสูตร การเปิดสอนหลักสูตร การจัดตั้ง ยุบ เลิก หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และการดำเนินการทางวิชาการอื่น ๆ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ และต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานวิชาการของหน่วยงานกลาง รายละเอียดปรากฏใน “หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จัดทำโดยสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

### 2.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ ให้บริการการศึกษา และผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 เป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ได้ถูกประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน ชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอกเพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้จบการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548

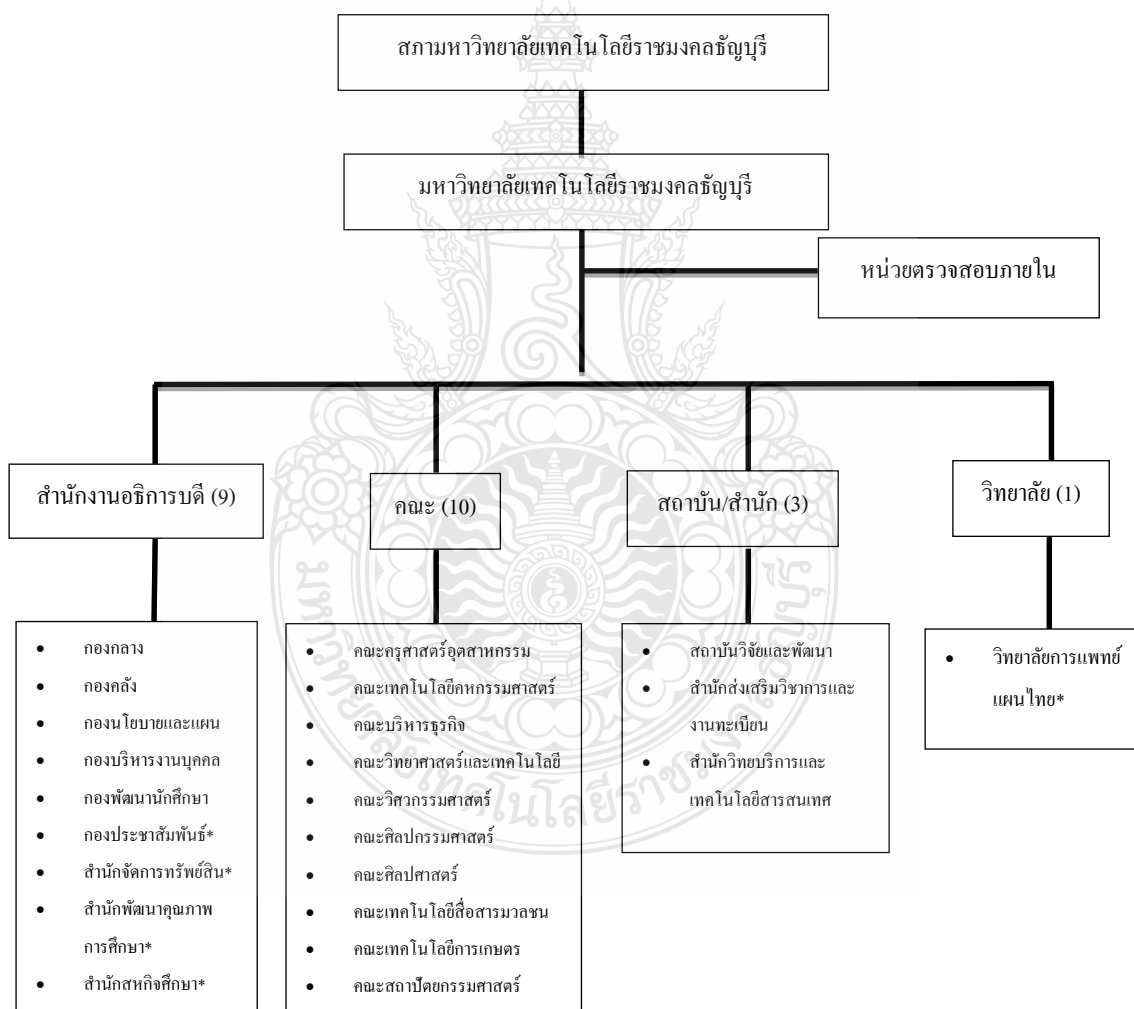
### บทบาทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และสังคม ฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ปัจจุบันจัดการศึกษาใน 12 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาเกษตรศาสตร์ กลุ่มวิชาคหกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา วิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา บริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร กลุ่มวิชา วิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาศิลปกรรม กลุ่มวิชาศิลปศาสตร์ กลุ่มวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และกลุ่มวิชาการแพทย์แผนไทย โดยมีหลักสูตรในการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี 100 สาขาวิชา หลักสูตร ปริญญาโท 27 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 1 สาขา ซึ่งสาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนอง การผลิตกำลังคน เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศได้อย่างครบถ้วน อาทิ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีพลาสติกและสิ่งทอ งานออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่ออุตสาหกรรมการผลิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม การเกษตร เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน การแพทย์แผนไทยประยุกต์ และการผลิตและพัฒนาครู อาชีวศึกษา ปัจจุบันนอกจากการจัดการศึกษาแล้วยังมีหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม อาทิ สถาบันวิจัยเคมีซึ่งให้บริการทดสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมอุตสาหกรรมพลาสติก ศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่ออุตสาหกรรมและปิโตรเคมี ศูนย์ภาษา ศูนย์ศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อให้ บริการแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศ การพัฒนาผู้มีศักยภาพประกอบอาชีพอิสระและสร้างงานด้วย ตนเอง (SMEs) มีเครื่องมืออุปกรณ์ซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง มีหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนในรูปแบบเครือข่าย สามารถผลิตสื่อ ถ่ายทอดสัญญาณดาวเทียม จัดการเรียน การสอน แบบ E-Learning ได้ครบวงจร มีงานวิจัยและบริการวิชาการที่โดดเด่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มี คุณภาพ โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างโดยวางเป้าหมายให้เป็นมหาวิทยาลัยด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีประยุกต์เชิงวิชาชีพ เน้นการบูรณาการความรู้ท้องถิ่น เข้ากับนวัตกรรม ระดับสูง และเป็นมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและความต้องการในระดับ



นานาชาติ มีอัตลักษณ์ (Identity) ที่โดดเด่นคือ “บัณฑิตนักปฏิบัติ เชี่ยวชาญวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” มีเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยคือ “มหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” มีระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 2 สาย คือ สายผู้สอน (สายวิชาการ) มีหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและสายสนับสนุน มีหน้าที่สนับสนุนการสอนด้านงานวิชาการด้านบริหารและธุรการทั่วไป

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 39 หมู่ 1 ต.ประชาธิปัตย์ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี มีเนื้อที่ประมาณ 740 ไร่ เป็นพื้นที่สำหรับการจัดการศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบ มีการจัดวางภูมิทัศน์ที่สวยงาม ภายใต้แนวคิดที่เน้นการเป็นมหาวิทยาลัยในสวน (University in the Garden) ทั้งสวนน้ำ สวนบัว ต้นไม้ ไม้ดอก ไม้ใบ ภายในบรรยากาศวิชาการ



ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างการบริหารราชการ

หมายเหตุ: \* ส่วนงานภายในจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยฯ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวนจันทร์ ทองมา (2545) ได้ศึกษาเรื่อง มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 39 ปี มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก และมีสถานภาพสมรสแล้ว มีรายได้เฉลี่ย 14,830 บาท ต่อเดือน มีระยะเวลาในการรับราชการเฉลี่ย 13 ปี และมีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลในรอบปี พ.ศ. 2545 โดยเฉลี่ย 2 ครั้ง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับที่ดีทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชา การ จะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษาและมีผลงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ด้านการบริหารงบประมาณการเงินนั้นจะต้องดำเนินการให้เกิดความคล่องตัว และสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา เพื่อความโปร่งใสด้านการเงิน และด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรใช้ระบบบริหารแบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์

สร้อยญา โชติรัตน์ และ ศรีกุล นันระชุมภู (2545) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ประชาคมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความคาดหวังในบทบาทการบริหารการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้อยู่ในระดับสูง 1) ด้านบุคคล 2) ด้านการเงินและงบประมาณ 3) ด้านวิชาการ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังในการบริหาร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบบริหารที่ดีมีความโปร่งใส ระบบประเมินที่เหมาะสมปฏิบัติได้จริง อธิการบดีเป็นผู้ที่คนส่วนใหญ่สนับสนุน อธิการบดี รับฟังข้อเสนอแนะในเรื่องนโยบายและบริหาร ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของบุคคลส่วนใหญ่ บุคคลมีส่วนร่วมในการพิจารณาฝึกอบรมและศึกษาต่อ การสื่อสารสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานมีอิสระในการบริหารจัดการรายได้ตนเอง การปรับเปลี่ยนแผนงานได้ง่าย การลดจำนวนและขนาดโครงสร้างการบริหาร มีระบบการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย

อังกาบ สว่างปัญญากร (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และด้านงบประมาณและทรัพย์สินอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง การรับรู้ของบุคลากรมีระดับน้อยถึงปานกลาง ได้แก่ ลักษณะการดำเนินการของมหาวิทยาลัยและเป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ และอื่น ๆ ส่วนในด้านความคิดเห็นต่อ

การปรับเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เห็นว่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้ควรปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แต่มหาวิทยาลัยยังไม่มีความพร้อม

นิพนธ์ กัลยา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และ นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ความคิดเห็น ของอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อการปรับเปลี่ยนสถาน ภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 7 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง สถานภาพและรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ 2) ด้านวิธีการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารการเงินงบประมาณและทรัพย์สิน 5) ด้านการจัดการเรียนการสอน 6) ด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ 7) ด้านการกำกับตรวจสอบและติดตามประเมิน พบว่าอาจารย์ ข้าราชการ/ลูกจ้างและนักศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนการทดสอบตามสมมติฐาน พบว่า อาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และนักศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่าง กันต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยอาจารย์มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นไปในทางที่เห็นด้วยมากกว่านักศึกษา

วัลภา เพ็ชรไสประเสริฐ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ ทักษะคิด แนวนิยมพฤติ กรรมการเข้าร่วมโครงการฝากบ้านกับตำรวจของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อโครงการฝากบ้านกับตำรวจนั้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับโครงการฝากบ้านกับตำรวจในระดับปานกลาง ทักษะคิดของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อโครงการฝากบ้านกับตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวโน้มพฤติกรรม การเข้าร่วมโครงการฝากบ้านกับตำรวจในระดับปานกลาง พบว่าคนส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมโครงการหรือไม่

วิภาวรรณ พัฒนพงษ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร ปัจจัยจูงใจ ความพึงพอใจ และทัศนคติต่อการท่องเที่ยว จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่ามีการรับรู้ข่าวสารจากสื่อบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ สื่อมวลชนและสื่อเฉพาะกิจ ตามลำดับ โดยการรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวทางเชิงเกษตร จังหวัดสมุทรสงครามนับว่าอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยอยู่ในระดับปานกลางโดยนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในระดับสูง และมีทัศนคติในทางเชิงบวกต่อการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

วรัญญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิ ชาชีพและบริหารทั่วไป

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มากกว่าทุกด้าน โดยที่พนักงานสายวิชาการมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

นิศย์ บูหงามมงคล และ คณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรมีความคาดหวัง 1) ด้านสภาพทางวิชาการ ควรส่งเสริมทางวิชาการตามมาตรฐานสากลเพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ 2) ด้านการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลควรเน้นระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ 3) ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน เห็นว่าต้องได้รับสิทธิไม่น้อยกว่าเดิม 4) ด้านการเปลี่ยนสภาพการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐออกไป ส่วนการเตรียมความพร้อมของบุคลากร มีการเตรียมความพร้อม เพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยมีวิธีการเตรียมความพร้อมตนเองด้วยวิธีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

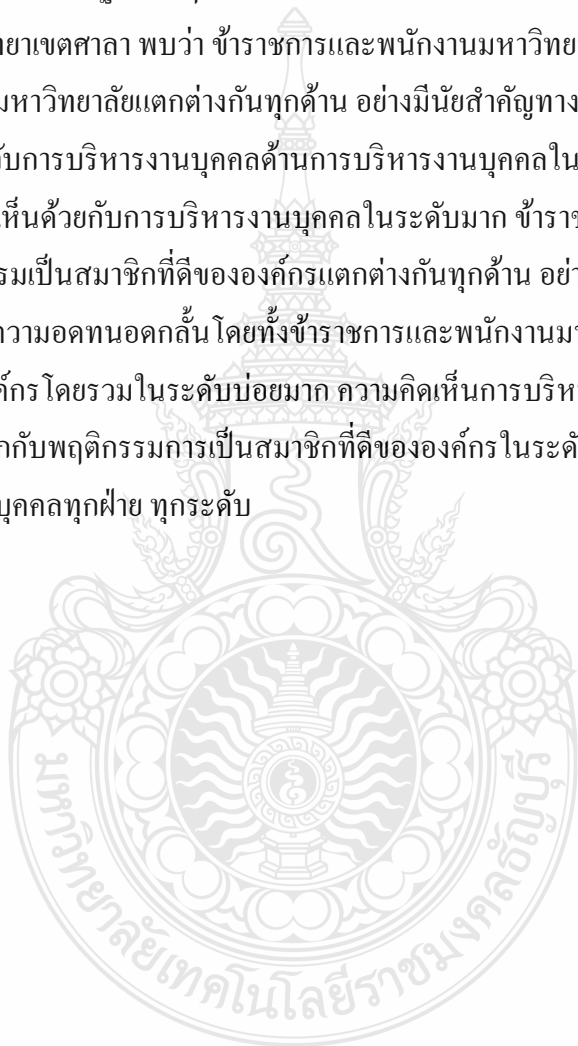
พรทิพย์ พุ่มศิริ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข . ค. ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ ถ้าจำแนกตามประเภทของข้าราชการสาย ข. ค. โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านการประเมินบุคลากร

อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงบประมาณพบว่า เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณอยู่ในระดับดี และยังพบว่าผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีจะมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีอายุ มาก ระดับการศึกษาสูง มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

คุณฉวี ไชยชนะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของข้าราชการสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีระดับการรับรู้การ

เปลี่ยนแปลงองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีเพศและคณะ/หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรูสึกมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรด้านกา ารบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลา พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการ มหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง และพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมในระดับน้อยมาก ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับน้อย ข้อเสนอแนะคือ จัดการระดมสมองกับบุคคลทุกฝ่าย ทุกระดับ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวน 1,760 คน จำแนกได้ดังนี้

- ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการ สายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 748 คน
- พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 302 คน
- พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 79 คน
- ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 79 คน
- ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว ในสำนักงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 552 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหา วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 1 ตุลาคม 2555)

การหากลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ , 2549) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,760 คน

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มประชากร

$N$  = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,760}{1 + 1,760 (0.05)^2} \\ &= 326 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 1,760 คน เมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 326 ตัวอย่าง ซึ่งแสดงได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

ลำดับที่	บุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการ	748	138
2	พนักงานมหาวิทยาลัย	302	56
3	พนักงานราชการ	79	15
4	ลูกจ้างประจำ	79	15
5	ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงาน	552	102
	<b>รวม</b>	<b>1,760</b>	<b>326</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามใช้เลือกตอบ (Check list) บั้จจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานรายได้และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งได้กำหนดข้อความเพื่อให้ครอบคลุมพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งมีทั้งหมด 25 ข้อ ดังนี้

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| 1. ด้านทัศนคติและค่านิยม | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านการปฏิบัติงาน     | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านความคาดหวัง       | จำนวน 9 ข้อ |

โดยลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีการกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวัดระดับข้อมูลประเภทอัตราภาค (Interval Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินผลดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด



**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับกระบวนการให้สอดคล้องต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

#### **ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ**

การดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา
2. ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่าย การสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และทำการปรับปรุงให้เหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น
3. สร้างแบบสอบถามและ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมและสมบูรณ์มากขึ้น
4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ปรับปรุงแล้วมาทำการทดลอง (Try out) กับกลุ่มบุคคลที่มีใช้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.943
5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดมาใช้เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา

### **3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การดำเนินการเก็บข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นและสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

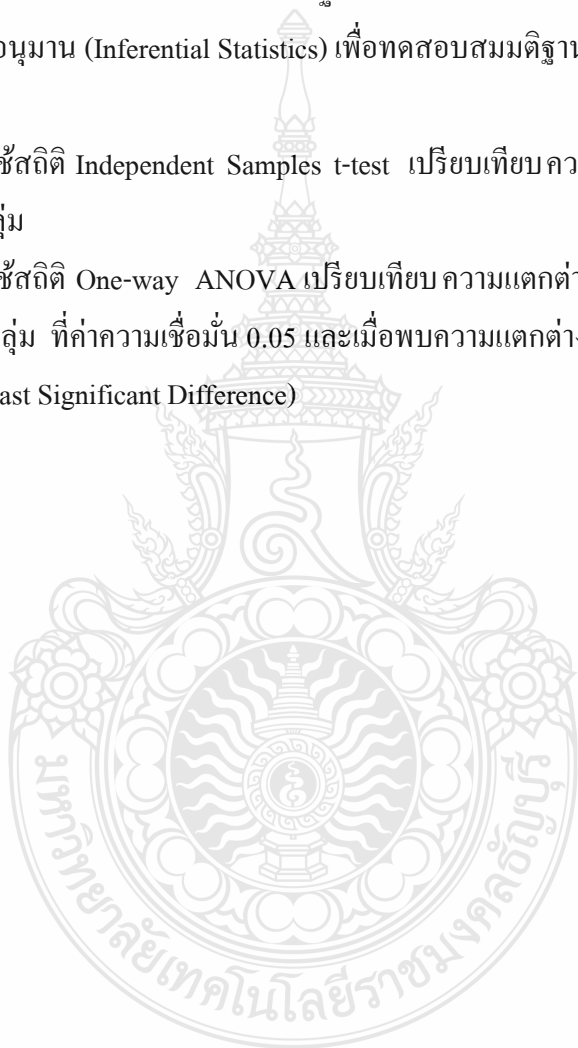
ในการ ค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอและสรุปผล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) เป็นสถิติ ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปร โดยสถิติ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ Independent Samples t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2 ใช้สถิติ One-way ANOVA เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ค่าความเชื่อมั่น 0.05 และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากแบบสอบถาม จำนวน 326 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลความหมายของผล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา f - Distribution
F-Prob.,p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบความแตกต่าง (Least Significant Difference)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการ ค้นคว้าอิสระ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับ พฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำเสนอในรูปแบบของตารางโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ สถิติ Independent - Samples t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และสถิติ One-way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ค่าความเชื่อมั่น 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	101	31.00
หญิง	225	69.00
รวม	326	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	100	30.60
31-40 ปี	116	35.60
41-50 ปี	72	22.10
51 ปี ขึ้นไป	38	11.70
รวม	326	100.00
สถานภาพ		
โสด	182	55.90
สมรส	123	37.70
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	21	6.40
รวม	326	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช.	12	3.70
ปวส./อนุปริญญา	35	10.70
ปริญญาตรี	150	46.00
สูงกว่าปริญญาตรี	129	39.60
รวม	326	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	93	28.50
5-10 ปี	70	21.50
11-15 ปี	51	15.60
16-20 ปี	47	14.40
21-25 ปี	26	8.00
25 ปี ขึ้นไป	39	12.00
รวม	326	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	49	15.00
10,001-20,000 บาท	144	44.20
20,001-30,000 บาท	67	20.60
30,001-40,000 บาท	34	10.40
40,001 บาท ขึ้นไป	32	9.80
รวม	326	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	136	41.70
พนักงานมหาวิทยาลัยฯ	55	16.90
พนักงานราชการ	22	6.70
ลูกจ้างประจำ	15	4.60
ลูกจ้างชั่วคราว	98	30.10
รวม	326	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และคิดเป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาคือ อายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 อายุ 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 มีสถานภาพโสด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ปวส./อนุปริญญา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ประสบการณ์ทำงาน 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และประสบการณ์ทำงาน 21-25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีรายได้

10,001-20,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาคือ รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 พนักงานมหาวิทยาลัย ฯ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 พนักงานราชการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน พฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำเสนอในรูปแบบของตารางโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

**ตารางที่ 4.2** แสดงค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม ด้าน ทัศนคติและค่านิยม

ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. เห็นด้วยกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและเต็มใจที่จะปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	3.47	0.85	มาก	6
2. ยินดีให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	3.71	1.75	มาก	1
3. คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพได้	3.38	0.87	ปานกลาง	8
4. คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ สามารถทำงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ	3.50	0.78	มาก	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
5. คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.42	0.83	มาก	7
6. คิดว่ามหาวิทยาลัยในกำกับยังคงมีฐานะเป็นส่วนราชการ แต่มีความเป็นอิสระในการบริหารและมีความคล่องตัวมากขึ้น	3.54	0.79	มาก	4
7. มหาวิทยาลัยในกำกับมีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณมากขึ้น	3.60	0.78	มาก	3
8. คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับต้องสามารถหารายได้มากเพื่อเลี้ยงตัวเอง และสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นอิสระได้	3.64	0.84	มาก	2
โดยรวม	3.53	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ๕ นครศรีธรรมราชต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ๕ นครศรีธรรมราชต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อันดับ 1 คือ ยินดีให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ รองลงมา คือ คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับต้องสามารถหารายได้มากเพื่อเลี้ยงตัวเอง และสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นอิสระได้ มหาวิทยาลัยในกำกับมีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณมากขึ้น คิดว่ามหาวิทยาลัยในกำกับยังคงมีฐานะเป็นส่วนราชการ แต่มีความเป็นอิสระในการบริหารและมีความคล่องตัวมากขึ้น คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ สามารถทำงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ เห็นด้วยกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและเต็มใจที่จะปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และคิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.64, 3.60, 3.54, 3.50, 3.47, 3.42 และ 3.38 เรียงตามลำดับ



**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ	3.56	0.81	มาก	2
2. ท่านคิดว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามเป้าหมาย เพื่อให้ งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	3.52	0.79	มาก	3
3. มหาวิทยาลัยในกำกับจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนามากกว่าการยุติการจ้างงาน	3.43	0.84	มาก	4
4. มหาวิทยาลัยในกำกับมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีที่โปร่งใส	3.23	0.81	ปานกลาง	8
5. มหาวิทยาลัยในกำกับมีการกระจายอำนาจและการจัดแบ่งสาย งานภายในแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	3.38	0.80	ปานกลาง	5
6. มหาวิทยาลัยในกำกับมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้บุคลากร	3.31	0.78	ปานกลาง	7
7. มหาวิทยาลัยในกำกับผู้บริหารมีการบริหารอย่างมืออาชีพ	3.38	0.80	ปานกลาง	6
8. ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลกระทบของการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เพื่อหาแนวทางแก้ไขก่อนการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับ	3.81	0.83	มาก	1
รวม	3.45	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อันดับ 1 คือ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลกระทบของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เพื่อหาแนวทางแก้ไขก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ ท่านคิดว่า จะสามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามเป้าหมาย เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ เมื่อเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับ มหาวิทยาลัยในกำกับจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นเพื่อการ

พัฒนามากกว่าการยุติการจ้างงาน มหาวิทยาลัยในกำกับมีการกระจายอำนาจและการจัดแบ่งสายงานภายในแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยในกำกับผู้บริหาร มีการบริหารอย่างมืออาชีพ มหาวิทยาลัยในกำกับมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้บุคลากร และ มหาวิทยาลัยในกำกับมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่โปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.56, 3.52, 3.43, 3.38, 3.38, 3.31 และ 3.23 เรียงตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม ด้านความคาดหวัง

ด้านความคาดหวัง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ควรมีการจัดระบบประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากรเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	3.79	0.81	มาก	9
2. ควรมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	3.96	0.79	มาก	4
3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	4.28	3.82	มากที่สุด	1
4. มีการจัดหาเครื่องมือปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	3.88	0.80	มาก	8
5. มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม	3.93	0.82	มาก	6
6. บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	3.96	0.83	มาก	5
7. มหาวิทยาลัยในกำกับจะมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมากขึ้น	3.99	1.81	มาก	3
8. มหาวิทยาลัยในกำกับบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานและนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ	4.22	4.08	มากที่สุด	2
9. มหาวิทยาลัยในกำกับจะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น	3.89	0.86	มาก	7
รวม	3.99	0.97	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวังโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อันดับ 1 คือ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและโปร่งใสดูตรวจสอบได้ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยในกำกับบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานและนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ มหาวิทยาลัยในกำกับจะมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมากขึ้น ควรมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม มหาวิทยาลัยในกำกับจะได้รับเงินเดือนสูงขึ้น มีการจัดหาเครื่องมือปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ และควรมีการจัดระบบประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากร เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28, 4.22, 3.99, 3.96, 3.96, 3.93, 3.89, 3.88 และ 3.79 เรียงตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ สถิติ Independent - Samples t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และสถิติ One-way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

**สมมติฐานที่ 1** เพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

$H_0$  : เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent - Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อ P มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ ปรากฏดังตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมของบุคลากร	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
1. ด้านทัศนคติและ ค่านิยม	ชาย	3.54	0.64	0.111	324	0.912
	หญิง	3.53	0.66			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	ชาย	3.49	0.63	0.768	324	0.443
	หญิง	3.44	0.60			
3. ด้านความคาดหวัง	ชาย	4.00	1.10	0.145	324	0.885
	หญิง	3.98	0.91			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม มีค่า P เท่ากับ 0.912 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรมีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงาน มีค่า P เท่ากับ 0.443 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

หลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากร มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวัง มีค่า P เท่ากับ 0.885 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรมีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวังไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อ P มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
1. ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	2.750	3	0.917	2.128	0.097
	ภายในกลุ่ม	138.701	322	0.431		
	รวม	141.451	325			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.216	3	1.405	3.859	<b>0.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	117.241	322	0.364		
	รวม	121.456	325			
3. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	4.315	3	1.438	1.525	0.208
	ภายในกลุ่ม	302.833	322	0.943		
	รวม	307.148	325			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม มีค่า P เท่ากับ 0.097 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่มอายุต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงานมีค่า P เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มอายุต่างกัน พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง มีค่า P เท่ากับ 0.208 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่มอายุต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวังไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.59	3.35	3.37	3.58
ไม่เกิน 30 ปี	3.59	-	0.23 <b>(0.00*)</b>	0.21 <b>(0.02*)</b>	0.00 (0.99)
31 - 40 ปี	3.35	-	-	0.02 (0.77)	0.23 <b>(0.03*)</b>
41 - 50 ปี	3.37	-	-	-	0.21 (0.08)
51 ปีขึ้นไป	3.58	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.7 อายุต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ โดย ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 - 40 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 - 40 ปี มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะ ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อ มั่นที่ 95% เมื่อ P มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนก ตามสถานภาพ

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
1. ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	0.858	3	0.429	0.985	0.374
	ภายในกลุ่ม	140.594	322	0.435		
	รวม	141.451	325			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.466	3	0.233	0.622	0.537
	ภายในกลุ่ม	120.990	322	0.375		
	รวม	121.456	325			
3. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	5.564	3	2.782	2.971	0.053
	ภายในกลุ่ม	301.584	322	0.937		
	รวม	307.148	325			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม สถานภาพ โดยใช้สถิติ (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบพบว่า

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม มีค่า P เท่ากับ 0.374 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม สถานภาพ ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงาน มีค่า P เท่ากับ 0.537 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม สถานภาพ ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านความคาดหวัง มีค่า P เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม สถานภาพ ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

$H_0$ : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะ ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อ P มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
1. ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	0.261	3	0.087	0.199	0.897
	ภายในกลุ่ม	141.90	322	0.438		
	รวม	141.451	325			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.315	3	0.105	0.279	0.841
	ภายในกลุ่ม	121.142	322	0.376		
	รวม	121.456	325			
3. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	6.563	3	2.188	2.336	0.074
	ภายในกลุ่ม	300.586	322	0.936		
	รวม	307.148	325			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบพบว่า

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม มีค่า P เท่ากับ 0.897 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม ระดับการศึกษา ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงาน มีค่า P เท่ากับ 0.841 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม ระดับการศึกษา ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวัง มีค่า P เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม ระดับการศึกษา ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวังไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 5** ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทำงานแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทำงานแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะ ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อ P มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
1. ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	3.887	5	0.777	1.808	0.111
	ภายในกลุ่ม	137.564	320	0.430		
	รวม	141.451	325			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.114	5	1.023	2.813	<b>0.017*</b>
	ภายในกลุ่ม	116.342	320	0.364		
	รวม	121.456	325			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
3. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	8.769	5	1.754	1.875	0.098
	ภายในกลุ่ม	298.379	320	0.935		
	รวม	307.148	325			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม ประสิทธิภาพทำงาน โดยใช้สถิติ (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านทัศนคติและค่านิยม มีค่า P เท่ากับ 0.111 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม ประสิทธิภาพทำงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านด้านการปฏิบัติงาน มีค่า P เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่มประสิทธิภาพทำงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธีของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวัง มีค่า P เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ากลุ่มประสิทธิภาพทำงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวังไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	25 ปีขึ้นไป
		3.61	3.50	3.28	3.38	3.27	3.41
ต่ำกว่า 5 ปี	3.61	-	0.10 (0.25)	0.32 (0.00*)	0.23 (0.03*)	0.34 (0.01*)	0.19 (0.09)
5 - 10 ปี	3.50	-	-	0.21 (0.05)	0.12 (0.28)	0.23 (0.09)	0.08 (0.46)
11 - 15 ปี	3.28	-	-	-	-0.09 (0.43)	0.01 (0.91)	-0.13 (0.30)
16 - 20 ปี	3.38	-	-	-	-	0.11 (0.44)	-0.03 (0.79)
21 - 25 ปี	3.27	-	-	-	-	-	-0.14 (0.34)
25 ปีขึ้นไป	3.41	-	-	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 16 - 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21 - 25 ปี

**สมมติฐานที่ 6** รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะ ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อ P มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายได้ ปรากฏดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
1. ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	1.189	4	0.297	0.681	0.606
	ภายในกลุ่ม	140.262	321	0.437		
	รวม	141.451	325			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.343	4	0.336	0.898	0.466
	ภายในกลุ่ม	120.113	321	0.374		
	รวม	121.456	325			
3. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	16.089	4	4.022	4.422	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	291.060	321	0.910		
	รวม	307.148	325			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม รายได้ โดยใช้สถิติ (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านทัศนคติและค่านิยมมีค่า P เท่ากับ 0.606 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม รายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในด้านทัศนคติและค่านิยมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงานมีค่า P เท่ากับ 0.466 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่ม รายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง มีค่า P เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่ม รายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปราบกฏผลดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป	
$\bar{X}$	3.49	4.11	3.97	4.03	4.22	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.49	-	-0.61 (0.00*)	-0.48 (0.00*)	-0.54 (0.01*)	-0.73 (0.00*)
10,001 - 20,000 บาท	4.11	-	-	0.13 (0.33)	0.07 (0.69)	-0.11 (0.55)
20,001 - 30,000 บาท	3.97	-	-	-	-0.06 (0.75)	-0.24 (0.23)
30,001 - 40,000 บาท	4.03	-	-	-	-	-0.18 (0.43)
40,001 บาทขึ้นไป	4.22	-	-	-	-	-

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มรายได้ 10,001 - 20,000 บาท กลุ่มรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กลุ่มรายได้ 30,001 - 40,000 บาท และกลุ่มรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 7** ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะ ใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อ P มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
1. ด้านทัศนคติและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	4.648	4	1.162	2.726	<b>0.029*</b>
	ภายในกลุ่ม	136.804	321	0.426		
	รวม	141.451	325			
2. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.696	4	0.674	1.822	0.124
	ภายในกลุ่ม	118.760	321	0.370		
	รวม	211.456	325			



ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

พฤติกรรมของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	P
3. ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	11.110	4	2.778	3.002	<b>0.019*</b>
	ภายในกลุ่ม	296.038	321	0.925		
	รวม	307.148	325			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบพบว่า

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านทัศนคติและค่านิยม มีค่า P เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่ม ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านด้านการปฏิบัติงาน มีค่า P เท่ากับ 0.124 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า กลุ่ม ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวัง มีค่า P เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กลุ่ม ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐ ใน ด้านทัศนคติและค่านิยม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{x}$	3.43	3.70	3.76	3.36	3.55
ข้าราชการ	3.43	-	-0.27 (0.00*)	-0.33 (0.02*)	0.06 (0.69)	-0.11 (0.17)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.70	-	-	-0.05 (0.72)	0.34 (0.07)	0.15 (0.15)
พนักงานราชการ	3.76	-	-	-	0.40 (0.06)	0.21 (0.16)
ลูกจ้างประจำ	3.36	-	-	-	-	-0.18 (0.30)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.55	-	-	-	-	-

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ตำแหน่งงานต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นข้าราชการ มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		3.96	4.17	4.51	3.71	3.85
ข้าราชการ	3.96	-	-0.20 (0.17)	-0.54 (0.01*)	0.25 (0.32)	0.11 (0.35)
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.17	-	-	-0.33 (0.16)	0.46 (0.09)	0.32 (0.04*)
พนักงานราชการ	4.51	-	-	-	0.80 (0.01*)	0.66 (0.00*)
ลูกจ้างประจำ	3.71	-	-	-	-	-0.14 (0.59)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.85	-	-	-	-	-

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ตำแหน่งงานต่างกัน มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานราชการ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มี พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น พนักงานราชการ มีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 สรุปความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่	สถิติที่ใช้	พฤติกรรม	P-value	ผล
1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แตกต่างกัน	Independent t-test	ด้านทัศนคติและค่านิยม	0.912	ยอมรับ
		ด้านการปฏิบัติงาน	0.0443	ยอมรับ
		ด้านความคาดหวัง	0.0885	ยอมรับ
2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แตกต่างกัน	ANOVA	ด้านทัศนคติและค่านิยม	0.097	ยอมรับ
		ด้านการปฏิบัติงาน	<b>0.010*</b>	ปฏิเสธ*
		ด้านความคาดหวัง	0.208	ยอมรับ
3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แตกต่างกัน	ANOVA	ด้านทัศนคติและค่านิยม	0.374	ยอมรับ
		ด้านการปฏิบัติงาน	0.537	ยอมรับ
		ด้านความคาดหวัง	0.053	ยอมรับ
4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แตกต่างกัน	ANOVA	ด้านทัศนคติและค่านิยม	0.897	ยอมรับ
		ด้านการปฏิบัติงาน	0.841	ยอมรับ
		ด้านความคาดหวัง	0.074	ยอมรับ
5 ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แตกต่างกัน	ANOVA	ด้านทัศนคติและค่านิยม	0.111	ยอมรับ
		ด้านการปฏิบัติงาน	<b>0.017*</b>	ปฏิเสธ*
		ด้านความคาดหวัง	0.098	ยอมรับ
6 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แตกต่างกัน	ANOVA	ด้านทัศนคติและค่านิยม	0.606	ยอมรับ
		ด้านการปฏิบัติงาน	0.466	ยอมรับ
		ด้านความคาดหวัง	<b>0.002*</b>	ปฏิเสธ*
7 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่แตกต่างกัน	ANOVA	ด้านทัศนคติและค่านิยม	<b>0.029*</b>	ปฏิเสธ*
		ด้านการปฏิบัติงาน	0.124	ยอมรับ
		ด้านความคาดหวัง	<b>0.019*</b>	ปฏิเสธ*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ พฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ โดยศึกษากลุ่ม ตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติ บังงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 326 คน ซึ่งสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

##### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 มีสถานภาพ โสด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 มีการศึกษาระดับในปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.00 มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีรายได้อยู่ ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 ตามลำดับ

##### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง

จากการศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ความคิดเห็นที่สรุปผลได้ดังนี้

**ด้านทัศนคติและค่านิยม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมด้าน ทัศนคติและค่านิยม โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม อันดับ 1 คือ ยินดีให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 อันดับ 2 คือ คิดว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับต้อง สามารถจัดการรายได้มากเพื่อเลี้ยงตัวเอง และสามารถพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็นอิสระได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 อันดับ 3 คือ มหาวิทยาลัยในกำกับมี ความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และอันดับน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นที่คิดว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38

**ด้านการปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติงาน อันดับ 1 คือ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลกระทบของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เพื่อหาแนวทางแก้ไขก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 อันดับ 2 คือ มหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้ มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามเป้าหมาย เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และอันดับ น้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยในกำกับมี ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีทีโปรงใส อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23

**ด้านความคาดหวัง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านความคาดหวังโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านความคาดหวัง อันดับ 1 คือ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและโปรงใส ตรวจสอบได้ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 อันดับ 2 คือ มหาวิทยาลัยในกำกับบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานและนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 อันดับ 3 คือ มหาวิทยาลัยในกำกับจะมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และอันดับ น้อยที่สุด คือ ควร มีการจัดระบบประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากร เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐาน มีการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน กับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง สรุปได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐาน ที่ 1 เพศกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อกา รเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 อายุกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน ที่ 3 สถานภาพกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน ที่ 4 ระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ประสบการณ์ทำงานกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน ที่ 6 รายได้กับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน ที่ 7 ตำแหน่งงานกับ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีข้อมูลสำคัญที่สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง โดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา โพธิ์ประทับ (2542) ได้สรุปถึงการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ว่า มีระดับการรับรู้ และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก สรรยญา โชติรัตน์ และ ศรีกุล นันระชุมภู (2545) ได้สรุปถึง บทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ว่ามีความคาดหวังในบทบาทการบริหาร การพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับสูง และ วรรณญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554) ได้สรุปถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่ามีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ ความแตกต่าง เกี่ยวกับ พฤติกรรม ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ใน ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน พบว่า

อายุที่แตกต่างกันมี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุ 31 - 50 ปี อาจเพราะเพิ่งเข้ามาทำงานไม่นานต้องการความก้าวหน้าและการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554) ได้สรุปถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่ามีอายุที่แตกต่างกันปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 25 ปี อาจเพราะมหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนจึงมีการ



เปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจึงทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี รับรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้เร็วกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554) ได้สรุปถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่ามี ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้ ที่แตกต่างกันมี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมด้านความคาดหวัง น้อยกว่าที่มีรายได้ 10,001 - 40,001 บาท ขึ้นไป มหาวิทยาลัยจึงควรมีการจัดหาแนวทาง ในการปรับรายได้ให้กับบุคลากร ในกลุ่มนี้ เพื่อสร้างความมั่นใจ ที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา โชติรัตน์ และ ศรีกุล นันระชุมภู (2545) ได้สรุปถึง บทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ มี พฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม น้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยจึงควรรหา กลยุทธ์ในการตอบสนองความต้องการให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแนวคิดและทัศนคติที่ดี เป็นการปลูกฝังค่านิยมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรตั้งแต่เริ่มการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มี พฤติกรรม ด้านความคาดหวัง มากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว ส่วนพนักงานราชการ มี พฤติกรรม ด้านความคาดหวัง มากกว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อาจเพราะมหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงการ ปรับเปลี่ยนจึงมีการเปลี่ยนตำแหน่งงานของลูกจ้าง เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจึงทำให้ ลูกจ้างมีความคาดหวังว่าจะได้เป็น พนักงานกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศษฐา โพธิ์ประทับ (2542) ได้สรุปถึง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ว่ามี บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน มีความคาดหวังต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับปริญญาโทที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้ศึกษาได้แสดงข้อเสนอแนะตามหัวข้อดังนี้

**ด้านทัศนคติและค่านิยม** พบว่า เมื่อ ต้อง มีการ ปรับ เปลี่ยน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะต้องมีการ สร้างความเข้าใจ การร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยจะต้องมีการสร้างความมั่นคงในอาชีพและ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เนื่องจากบุคลากรอยู่ในระบบราชการมานานจึงต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนบ้าง

**ด้านการปฏิบัติงาน** พบว่า การนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะต้อง มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการ ปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำเป็นต้องมีการศึกษา พฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างความ วิตกกังวลให้กับบุคลากรที่จะสูญเสียความมั่นคงในการทำงานและยังไม่เห็นทิศทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับประเมิณผลงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรจัดหาแนวทางในการส่งเสริมและจัดหาสวัสดิการที่ทำให้ได้รับการทดแทนได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอยู่ กับองค์กรตลอดไป

**ด้านความคาดหวัง** พบว่า การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจะปรับเปลี่ยน ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้บุคลากรมีความกังวล ความคิดเห็น และความคาดหวังในด้านต่าง ๆ เช่น จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนามากกว่าการยุติการจ้างงาน และมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่โปร่งใส ดังนั้นมหาวิทยาลัย จึงควรมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยมีการประกันคุณภาพการทำงานมาใช้ และควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ของการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบทั้งทางด้านการบริหารจัดการ การ บริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน และผลกระทบที่มีต่อสังคมและชุมชนต่อไป

### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ในครั้งต่อไป ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อนำปัจจัยที่ได้รับจากความคิดเห็นของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการปรับกระบวนการให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อลดปัญหาเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2. ควรมีการศึกษาความต้องการของ บุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในเชิงบวก และ เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



## บรรณานุกรม

- เชษฐา โพธิ์ประทับและคณะ. 2542. การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. การวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายวิจัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยประจำปี 2542 และสภา  
ข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คุณฤดี ไชยชนะ. 2550. การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยใน  
กำกับของรัฐ ของข้าราชการสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิตย์ บูหงามมงคลและคณะ. 2543. ความคาดหวังและการเตรียมความพร้อมของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. งานวิจัยนี้ได้รับ  
ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี 2543.
- นิพนธ์ กัลยา. 2547. ความคิดเห็นของอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.
- นวนจันทร์ ทองมาก. 2545. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2549. คู่มือการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ :  
นิต้าการพิมพ์.
- พรทิพย์ พุ่มศิริ. 2548. การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามความคิดเห็นของ  
ข้าราชการสาย ข. ค. ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มยุรี แยมศรี. 2543. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ความเป็นไปได้ในทรรศนะของข้าราชการสาย  
สนับสนุนวิชาการและบริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรัญญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสาย  
วิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วัลภา เพ็ชรไสประเสริฐ. 2547. การรับรู้ ทักษะคติ แนวโน้มพฤติกรรมกรรมการเข้าร่วมโครงการฝากบ้าน  
กับตำรวจของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

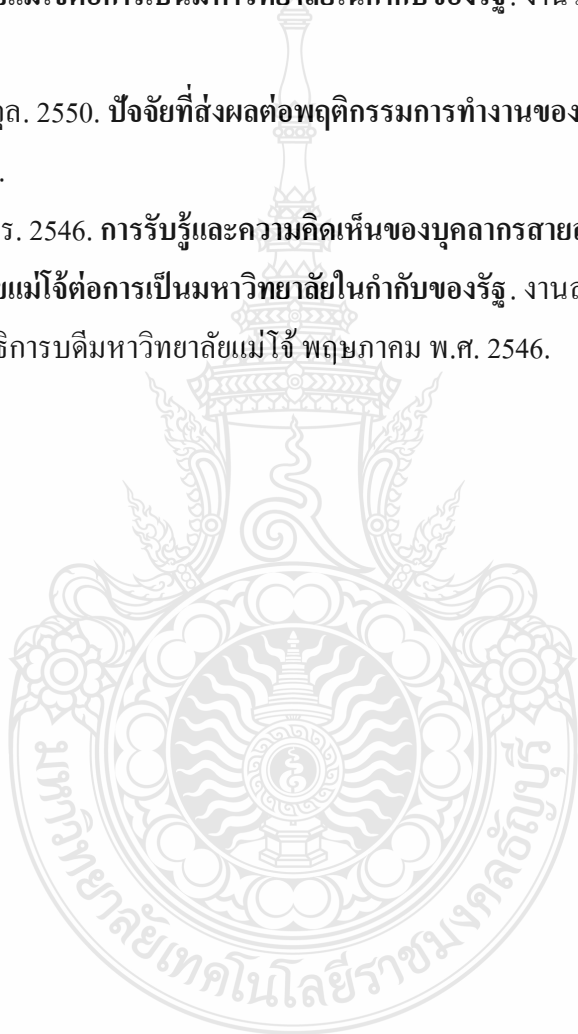
## บรรณานุกรม (ต่อ)

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

สร้อยชูญา โชติรัตน์ และศรีกุล นันระชุมภู. 2545. บทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนา  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. งานวิจัยเงินงบประมาณ  
พ.ศ. 2545.

อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. 2550. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนัก  
งบประมาณ.

อังกาบ สว่างปัญญางกูร. 2546. การรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของ  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. งานสภาอาจารย์ กองกลาง  
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พฤษภาคม พ.ศ. 2546.



ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามความคิดเห็นนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แบบสอบถามนี้ทั้งหมด 3 ตอน คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอโดยภาพรวม การตอบคำถามของท่านจะไม่มีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงมิได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

### คำแนะนำ

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร
  - ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

<b>ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>
---

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) ไม่เกิน 30 ปี  2) 31 - 40 ปี  
 3) 41 - 50 ปี  4) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- 1) โสด  2) สมรส  
 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- 1) มัธยมศึกษา/ ปวช.  2) ปวส./ อนุปริญญา  
 3)ปริญญาตรี  4) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี  2) 5 - 10 ปี  
 3) 11 - 15 ปี  4) 16 - 20 ปี  
 5) 21 - 25 ปี  6) 25 ปีขึ้นไป

6. รายได้

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท  2) 10,001-20,000 บาท  
 3) 21,001-30,000 บาท  4) 30,001-40,000 บาท  
 5) 40,001 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

- 1) ข้าราชการ  2) พนักงานมหาวิทยาลัยฯ  
 3) พนักงานราชการ  4) ลูกจ้างประจำ  
 5) ลูกจ้างชั่วคราว  6) อื่นๆ โปรดระบุ.....



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละข้อตามพฤติกรรมของท่านในปัจจุบัน แล้วกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวดังนี้

ข้อ	พฤติกรรมของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านทัศนคติและค่านิยม</b>						
1	ท่านเห็นด้วยกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและเต็มใจที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
2	ท่านยินดีให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
3	ท่านคิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพได้					
4	ท่านคิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับท่านสามารถทำงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ					
5	ท่านคิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
6	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยในกำกับยังคงมีฐานะเป็นส่วนราชการแต่มีความเป็นอิสระในการบริหารและมีความคล่องตัวมากขึ้น					
7	มหาวิทยาลัยในกำกับมีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณมากขึ้น					
8	ท่านคิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับต้องสามารถจัดหารายได้ให้มากเพื่อเลี้ยงตัวเอง และสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นอิสระได้					
<b>ด้านการปฏิบัติงาน</b>						
1	มหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ					

ข้อ	พฤติกรรมของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>						
2	ท่านคิดว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามเป้าหมาย เพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
3	มหาวิทยาลัยในกำกับจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนามากกว่าการยุติการจ้างงาน					
4	มหาวิทยาลัยในกำกับมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่โปร่งใส					
5	มหาวิทยาลัยในกำกับมีการกระจายอำนาจและการจัดแบ่งสายงานภายในแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นระบบ					
6	มหาวิทยาลัยในกำกับมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้บุคลากร					
7	มหาวิทยาลัยในกำกับผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ					
8	ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลกระทบของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เพื่อหาแนวทางแก้ไขก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
<b>ด้านความคาดหวัง</b>						
1	ควรมีการจัดระบบประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากรเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
2	ควรมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
3	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ความยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
4	มีการจัดหาเครื่องมือปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
5	มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ- นามสกุล	ดวงใจ บุตรขำ
วันเดือนปีเกิด	18 มิถุนายน 2506 ที่จังหวัดปราจีนบุรี
การศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	56/125 หมู่บ้านเพชรอนันต์ ต.ลาดสวาย อ. ลำลูกกา จ. ปทุมธานี 12150
สถานที่ทำงาน	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต.คลองหก อ. ธัญบุรี จ. ปทุมธานี 12130
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

