

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

นางดวงใจ บุตรขำ¹ และ อาจารย์สุภาพร คูพิมาย²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 326 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ LSD

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตำแหน่งงาน เป็นข้าราชการ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีรายได้ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกันในด้านความคาดหวัง และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกันในด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวัง ส่วนบุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกันทั้งในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : พฤติกรรม บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

FACTORS AFFECTING BEHAVIOR OF EMPLOYEES OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI TOWARD BEING PUBLIC UNIVERSITY

Mrs. Duangchai Butkham and Mrs. Supaporn Kupimai

ABSTRACT

The independent study was conducted to investigate the factors that affected the employees' behavior of Rajamangala University of Technology Thanyaburi toward being the public university.

The sample used for the study consisted of 326 employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The questionnaire were applied as the data collection instrument. The statistics used comprised Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and the analysis of data was done by means of Statistical Package for the Social Sciences.

The results of the 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 results of analysis in overall behavior indicated that different gender, marital status, and level of education made no

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

differences in the behavior toward being the public university. However, different age, work experience, income and position demonstrated differences in the behavior toward being the public university.

Key words: Behavior, Employees of University, Being Public University

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทรัพยากรมนุษย์ เพราะทำให้ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ในการดำรงชีวิต ทำให้เป็นทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่า มีประโยชน์สูงสุด และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันประเทศให้ เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศอื่น ดังนั้นการศึกษาจึงไม่เพียงแต่จะให้ประโยชน์กับผู้เรียน ยังเป็นประโยชน์แก่สังคมและ สิ่งแวดล้อมรอบด้วย เพราะการศึกษามีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจทำให้คนมีศักยภาพมากขึ้น

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของชาติได้ มีการพัฒนาดนเองและสังคม เห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ระบุไว้ว่า อุดมศึกษาไทย เป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองเพื่อการแก้ไขปัญหาวิกฤติ และชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นไทย บนพื้นฐาน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแข่งขันในประชาคมอาเซียน โดยผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน สามารถทำงาน เพื่อดำรงชีพตนเองและช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาพทั้ง ร่างกายและจิตใจ เน้นใช้กลยุทธ์ผ่านการนำองค์กรเชิงรุก รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และเป็นวิชาชีพที่ยอมรับของ สังคม (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาของชาติอย่างมาก มี บทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาหลายมาตรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 81 ได้ระบุว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้ เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ”

ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษาของชาติซึ่งต้องการเน้นให้สังคมเข้ามาช่วยจัดการศึกษา เพื่อให้ การศึกษาเป็นของปวงชนและเพื่อปวงชนอย่างแท้จริง แนวคิดใหม่นี้มีได้มุ่งแต่การระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจากองค์กร ต่าง ๆ ในสังคมมาช่วยจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งให้ทุกหน่วยในสังคมมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นความต้องการของสังคมทั้งยัง สามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมายทุกระดับได้อย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นตามวิถีชีวิตคนไทยในภาวะเศรษฐกิจที่และ เปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาองค์ความรู้และการผลิตบุคลากรให้แก่ สังคม สร้างความรู้เพื่อนำสังคมให้ก้าวไปสู่การบรรลุศักยภาพสูงสุดในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์และธรรมชาติ บทบาทของ มหาวิทยาลัยที่สำคัญได้แก่ การสอนวิชาการและวิชาชีพที่มุ่งเน้นวิชาการให้มีความเป็นเลิศ มีการค้นคว้าวิจัยเพื่อ ความก้าวหน้าทางวิชาการ มีการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งมีการปลูกฝังศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศอยู่ในระยะการตื่นตัวและเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ ซึ่งถือว่าการเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่ เพราะนอกจากจะเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแล้วยังเป็นการเปลี่ยน ที่ก่อให้เกิดผลกระทบของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะมีความเป็นอิสระ ความคล่องตัว มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างผลผลิตบัณฑิตและผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันทั้งในประเทศและนานาชาติได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นอีกหนึ่งมหาวิทยาลัยที่ต้องเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงมีการประชุมหารือของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในเครือ เพื่อหาข้อมูลและความรู้มาปรับใช้กับการวางแผน วางนโยบาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งในปัจจุบันยัง ไม่มีการประชาสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างชัดเจนเนื่องจากยังอยู่ในภาวะของการปรับเปลี่ยนและการเตรียมความพร้อม จึงทำให้ บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้และไม่มีความรู้และไม่มีความรู้ในการที่จะวางแผนและเตรียมการเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนของมหาวิทยาลัย จึงทำให้บุคลากรที่ทราบข้อมูลมีพฤติกรรมแตกต่างออกไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรอย่างไร เพื่อให้บุคลากรสามารถเตรียมความพร้อมในการทำงานเมื่อมหาวิทยาลัยต้องมีการปรับเปลี่ยน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาบุคลากรเมื่อเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ขอบเขตของการวิจัย

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

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

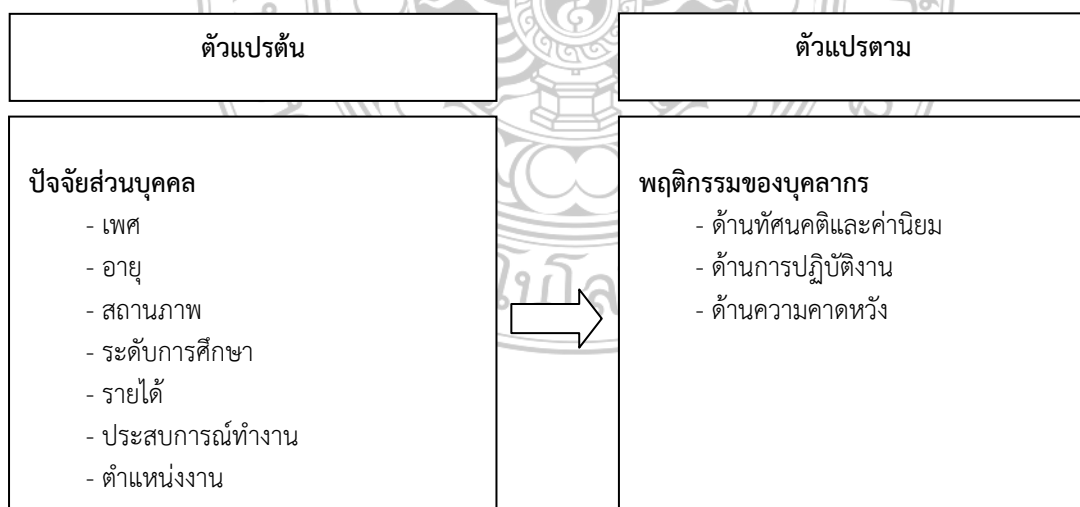
ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอและสรุปผล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) เป็นสถิติใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปร โดยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA ที่ค่าความเชื่อมั่น 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล (Results and Discussion)

ผลการวิจัย

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

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง พบว่า

ด้านทัศนคติและค่านิยม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม อันดับ 1 คือ ยินดีให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 อันดับ 2 คือ คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับต้องสามารถจัดการรายได้มากเพื่อเลี้ยงตัวเอง และสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นอิสระได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 และอันดับน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นที่คิดว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน อันดับ 1 คือ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลกระทบของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เพื่อหาแนวทางแก้ไขก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 อันดับ 2 คือ มหาวิทยาลัยในกำกับช่วยให้มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และอันดับน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยในกำกับมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไปรษณีย์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23

ด้านความคาดหวัง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความคาดหวังโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความคาดหวัง อันดับ 1 คือ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 อันดับ 2 คือ มหาวิทยาลัยในกำกับบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานและนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 และอันดับน้อยที่สุด คือ ควรมีการจัดระบบประกันคุณภาพการทำงานของบุคลากร เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง สรุปได้ดังนี้

เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ และประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวัง

ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้กับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยมและด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความคาดหวังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง โดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐา โพธิ์ประทับ (2542) การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ว่ามีระดับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับมาก กับสร้อยญา โชติรัตน์ และศรีกุล นันระชุมภู (2545) ได้สรุปถึงบทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ว่ามีความคาดหวังในบทบาทการบริหารการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับสูงและวรรณญา ผลดี และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่ามีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความคาดหวัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุ 31 - 50 ปี อาจเพราะเพิ่งเข้ามาทำงานไม่นานต้องการความก้าวหน้าและการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา ผลดี และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่ามีอายุที่แตกต่างกันปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 25 ปี อาจเพราะมหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนจึงมีการเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจึงทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี รับรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้เร็วกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่ามีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านความคาดหวัง แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมด้านความคาดหวัง น้อยกว่าที่มีรายได้ 10,001 - 40,001 บาท ขึ้นไป มหาวิทยาลัยจึงควรมีการจัดหาแนวทางในการปรับรายได้ให้กับบุคลากรในกลุ่มนี้เพื่อสร้างความมั่นใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา โชติรัตน์ และ ศรีกุล นันระชุมภู (2545) บทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการพัฒนาวิทยาลัยแม่โจ้แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านทัศนคติและค่านิยม และด้านความคาดหวังแตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ มีพฤติกรรมด้านทัศนคติและค่านิยม น้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยจึงควรหากลยุทธ์ในการตอบสนองความต้องการให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแนวคิดและทัศนคติที่ดี เป็นการปลูกฝังค่านิยมให้เกิดกับบุคลากรตั้งแต่เริ่มการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมด้านความคาดหวัง มากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ส่วนพนักงานราชการ มีพฤติกรรมด้านความคาดหวัง มากกว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อาจเพราะมหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนจึงมีการเปลี่ยนตำแหน่งงานของลูกจ้าง เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจึงทำให้ลูกจ้างมีความคาดหวังว่าจะได้เป็นพนักงานกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐา โพธิ์ประทับ (2542) ได้สรุปถึง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ว่ามีบุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ด้านทัศนคติและค่านิยม พบว่า เมื่อต้องมีการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะต้องมีการสร้างความเข้าใจ การร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยจะต้องมีการสร้างความมั่นคงในอาชีพและทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เนื่องจากบุคลากรอยู่ในระบบราชการมานานจึงต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนบ้าง

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า การนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะต้องมีการจัดท้าวสตุ ุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำเป็นต้องมีการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างความวิตกกังวลให้กับบุคลากรที่จะสูญเสียความมั่นคงในการทำงานและยังไม่เห็นทิศทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับการประเมินผลงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรจัดหาแนวทางในการส่งเสริมและจัดท้าวสตุติการที่ทำให้ได้รับการทดแทนได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่กับองค์กรตลอดไป

ด้านความคาดหวัง พบว่า การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจะปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้บุคลากรมีความกังวล ความคิดเห็น และความคาดหวังในด้านต่าง ๆ เช่น จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนามากกว่าการยุติการจ้างงาน และมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่โปร่งใส มหาวิทยาลัยจึงควรมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยมีการประกันคุณภาพการทำงานมาปรับใช้ และควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ของการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบทั้งทางด้านการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน และผลกระทบที่มีต่อสังคมและชุมชนต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อนำปัจจัยที่ได้รับจากความคิดเห็นของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการปรับกระบวนการให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร เพื่อลดปัญหาเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในเชิงบวก และเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เอกสารอ้างอิง (Reference)

เชษฐา โพธิ์ประทับและคณะ. 2542. การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. การวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยประจำปี 2542 และสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2549. คู่มือการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS กรุงเทพฯ : นิต้าการพิมพ์.
วรัญญา พลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและ
พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
สรัญญา โชติรัตน์ และศรีกุล นันตะชุมภู. 2545. บทบาทที่คาดหวังในการบริหารการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ต่อการเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. งานวิจัยเงินงบประมาณ พ.ศ. 2545.

