

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ” ได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เป็นบุคลากร จำนวน 338 คน ผลการศึกษาแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานความสนใจในสภาข้าราชการ และการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

ส่วนที่ 3 การรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

ส่วนที่ 4 ความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ

ส่วนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาแต่ละส่วน ปรากฏดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และระดับการศึกษา ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

##### 1.1 เพศ อายุ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 76.3 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 23.7 เป็นเพศชาย โดยกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 21.9 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 32.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 28.1 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 18.0 อายุระหว่าง 51-60 ปี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
- หญิง	258	76.3
- ชาย	80	23.7
รวม	338	100.0
<b>อายุ</b>		
- น้อยกว่า 30 ปี	74	21.9
- 31-40 ปี	108	32.0
- 41-50 ปี	95	28.1
- 51-60 ปี	61	18.0
รวม	338	100.0

## 1.2 ระดับการศึกษา

ในส่วนของการศึกษา พบว่า ร้อยละ 25.1 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 58.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 16.0 มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	85	25.1
- ปริญญาตรี	199	58.9
- สูงกว่าปริญญาตรี	54	16.0
รวม	338	100.0

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ความสนใจ ในสภาข้าราชการและการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

ในลักษณะการทำงานของสมาชิกสภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยประเภทและตำแหน่ง ประกอบด้วยข้าราชการประเภทต่างๆ คือ ข้าราชการ สาย ข สาย ค พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินเพื่อทดแทนอัตราข้าราชการในระหว่างเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการ สาย ข สาย ค และลูกจ้างประจำที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในมหาวิทยาลัย โดยข้าราชการแต่ละประเภทต่างก็มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ดำรงตำแหน่งบริหาร และไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร ความสนใจในสภาข้าราชการ และการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

### 2.1 อายุการทำงานและประเภทบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 11- 20 ปี จะมีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 38.5 รองลงมาร้อยละ 36.4 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และร้อยละ 25.1 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ด้านลักษณะการทำงาน พบว่า ร้อยละ 16.6 เป็นข้าราชการสาย ข ร้อยละ 37.9 เป็นข้าราชการสาย ค ร้อยละ 24.9 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และร้อยละ 20.7 เป็นลูกจ้างประจำ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3  
จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน  
และประเภทบุคลากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุการทำงาน</b>		
- น้อยกว่า 10 ปี	123	36.4
- 11 – 20 ปี	130	38.5
- มากกว่า 20 ปี	85	25.1
รวม	338	100.0
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
- ข้าราชการสาย ข	56	16.6
- ข้าราชการสาย ค	128	37.9
- พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	84	24.9
- ลูกจ้างประจำ	70	20.7
รวม	338	100.0

## 2.2 ระดับตำแหน่ง

ในส่วนของตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 92.9 และดำรงตำแหน่งบริหารร้อยละ 7.1 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4  
จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร	249	92.9
- ดำรงตำแหน่งบริหาร	19	7.1
รวม	268	100.0

## 2.3 ความสนใจในสภาข้าราชการ

ความสนใจในสภาข้าราชการนั้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 29.3 เคยเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ และร้อยละ 70.7 ไม่เคย ร้อยละ 24 เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ และร้อยละ 76 ไม่เคย ร้อยละ 21.3 สนใจหรือการสมัครเป็นกรรมการสภาข้าราชการ และร้อยละ 78.7 ไม่สนใจ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความสนใจในสภาข้าราชการ

ความสนใจในสภาข้าราชการ	เคย		ไม่เคย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ	99	29.3	239	70.7
- การศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ	81	24.0	257	76.0
- การสนใจหรือการสมัครเป็นกรรมการ	72	21.3	266	78.7

## 2.4 การรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการจากสื่อต่างๆ

การรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างรับทราบข้อมูลจากจดหมายข่าวสภาข้าราชการจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 49.7 รองลงมาคือร้อยละ 47.0 จากจดหมายเวียน ร้อยละ 36.7 จากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 24.0 จากกรรมการสภา ร้อยละ 13.3 จากเว็บไซต์สภาข้าราชการ ร้อยละ 6.2 จากการศึกษาจากระเบียบด้วยตนเอง และร้อยละ 5.0 จากการอบรมสัมมนาหรือเวทีสัมมนา (ตารางที่ 4.6)

## ตารางที่ 4.6

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งที่รับข้อมูล  
เกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

แหล่งที่รับข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- จดหมายข่าวสภาข้าราชการ	168	49.7
- จดหมายเวียน	159	47.0
- เพื่อนร่วมงาน	124	36.7
- กรรมการสภาข้าราชการ	81	24.0
- เว็บไซต์สภาข้าราชการ	45	13.3
- ศึกษาจากระเบียบด้วยตนเอง	21	6.2
- อบรมสัมมนา, เวทีเสวนา	17	5.0
- อื่นๆ เช่น แผ่นผ้าประชาสัมพันธ์, เว็บไซต์หน่วยงาน และ E-office	15	4.4

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

### ส่วนที่ 3 การรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

#### ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นองค์กรหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์และปรัชญาในการดำเนินการ เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำทั้งหมดของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพื่อการปกป้องคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิ์ของประชาคมธรรมศาสตร์ โดยสภาข้าราชการมีบทบาทหน้าที่และกิจกรรม ในบทบาท 6 ประการคือ

3.1 ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย

3.2 การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง

3.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง อาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า

3.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

3.5 ดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม

3.6 เป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดอภินิหารคดีหรือ

### 3.1 บทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออภินิหารคดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่าง ๆ

การรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการให้ปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออภินิหารคดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่าง ๆ ผลการศึกษานี้ปรากฏดังนี้

พบว่าประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งรับรู้ถึงการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการใน 3 เรื่อง คือ ร้อยละ 53.0 รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น, ร้อยละ 50.6 รับรู้ว่าสภาข้าราชการเข้าร่วมจัดทำร่างข้อกำหนดและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และร้อยละ 50.6 รับรู้ว่าสภาข้าราชการส่งประธานสภาเป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.)

และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รับรู้ในการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน ต่อไปนี้ ร้อยละ 86.4 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการส่งตัวแทนเป็นกรรมการคัดเลือกนักศึกษาแลกเปลี่ยน, ร้อยละ 84.9 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการควบคุมการจำหน่ายอาหาร, ร้อยละ 84.0 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการวางแผนและควบคุมการขนส่งมหาวิทยาลัยศูนย์รังสิต, ร้อยละ 82.8 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการจัดหารายได้หรือผลประโยชน์จากที่ราชพัสดุ, ร้อยละ 81.7 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการส่งตัวแทนเป็นกรรมการอำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์, ร้อยละ 81.1 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการห้องอาหารและห้องจัดเลี้ยง, และร้อยละ 80.8 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการส่งตัวแทนเป็นกรรมการสำนักงานจัดการทรัพย์สิน (ตารางที่ 4.7)

## ตารางที่ 4.7

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้ต่อการทำหน้าที่  
ของสภาข้าราชการในบทบาทของการให้คำปรึกษา  
และข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี

บทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ต่ออธิการบดี	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- สภาข้าราชการส่งประธานสภาข้าราชการ เข้าร่วมในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย	166	49.1	172	50.9
- สภาข้าราชการส่งประธานสภาข้าราชการไป เป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.)	171	50.6	167	49.4
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ สำนักงานจัดการทรัพย์สิน	65	19.2	273	80.8
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์	62	18.3	276	81.7
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นอนุกรรมการ สภามหาวิทยาลัยด้านกฎหมาย/ระเบียบ/ ข้อบังคับ	144	42.6	193	57.4
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ คัดเลือกนักศึกษาแลกเปลี่ยน	46	13.6	292	86.4
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ จัดทำร่างข้อกำหนดและข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย	171	50.6	167	49.4
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ห้องอาหารและห้องจัดเลี้ยงอาคาร ธรรมศาสตร์ 60 ปี	64	18.9	274	81.1
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนเป็นกรรมการ สวัสดิการโครงการเพื่อที่อยู่อาศัย	105	31.1	233	68.9
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ กองทุนบริหารอาคารที่พักอาศัยศูนย์รังสิต	74	21.9	264	78.1

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ต่ออธิการบดี	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ บริหารงานบุคคล	148	43.8	190	56.2
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ จัดหารายได้หรือผลประโยชน์จากที่ราชพัสดุ	58	17.2	280	82.8
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ วางแผนและควบคุมการขนส่งมหาวิทยาลัย ศูนย์รังสิต	54	16.0	284	84.0
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนเป็นกรรมการ คัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น	179	53.0	159	47.0
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ สวัสดิการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	135	39.9	203	60.1
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล	75	22.2	263	78.8
- สภาข้าราชการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ควบคุมการจำหน่ายอาหาร	51	15.1	287	84.9
- ประธานสภาข้าราชการเป็นกรรมการที่ประชุม ประธานสภาข้าราชการและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	94	27.8	244	72.2

สรุปการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่างๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 26.0 มีการรับรู้ระดับมาก และร้อยละ 74.0 มีการรับรู้ระดับน้อย (ตารางที่ 4.8)

#### ตารางที่ 4.8

ระดับการรับรู้ ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
ในบทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
- ระดับการรับรู้มาก	88	26.0
- ระดับการรับรู้น้อย	250	74.0
รวม	338	100.0

### 3.2 บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างสภาข้าราชการฯ

การรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

พบว่าประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ 3 ลำดับแรก คือ ร้อยละ 65.4 รับรู้ว่สภาข้าราชการจัดกิจกรรมทำบุญไหว้พระ, ร้อยละ 60.7 รับรู้ว่สภาข้าราชการจัดกิจกรรมทำบุญวันสภาข้าราชการ และร้อยละ 60.4 รับรู้ว่สภาข้าราชการจัดกิจกรรมหล่อเทียนจำนำพรรษา

และพบว่าประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รับรู้ 3 ลำดับแรก คือ ร้อยละ 63.6 ไม่รับรู้ว่สภาข้าราชการเป็นกรรมการจรรยาบรรณบุคลากร, ร้อยละ 60.7 ไม่รับรู้ว่สภาข้าราชการจัดกิจกรรมวันสงกรานต์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในประชาคมธรรมศาสตร์ และร้อยละ 59.8 ไม่รับรู้ว่สภาข้าราชการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร (ตารางที่ 4.9)

## ตารางที่ 4.9

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้ต่อการทำหน้าที่  
ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมจริยธรรม  
ของข้าราชการส่งเสริมจริยธรรมของ  
ข้าราชการและลูกจ้าง

บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมจริยธรรมของ ข้าราชการและลูกจ้าง	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร	136	40.2	202	59.8
- เป็นกรรมการจรรยาบรรณบุคลากร	123	36.4	215	63.6
- จัดกิจกรรมวันสงกรานต์เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีในประชาคมธรรมศาสตร์	133	39.3	205	60.7
- จัดกิจกรรมหล่อเทียนจำนำพรรษาอันแสดงถึง ความร่วมมือร่วมใจของประชาคมธรรมศาสตร์ เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีทางศาสนาใน เทศกาลเข้าพรรษา	204	60.4	134	39.6
- จัดกิจกรรมทำบุญไหว้พระ	221	65.4	117	34.6
- จัดกิจกรรมทำบุญวันสภาข้าราชการ	205	60.6	133	39.3

สรุปการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของ  
การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 58.3 มีการรับรู้ระดับมาก และ  
ร้อยละ 41.7 มีการรับรู้ระดับน้อย (ตารางที่ 4.10)

## ตารางที่ 4.10

ระดับการรับรู้ ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
ในบทบาทของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
- ระดับการรับรู้มาก	197	58.3
- ระดับการรับรู้น้อย	141	41.7
รวม	338	100.0

### 3.3 บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และศิษย์เก่า

การรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง อาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

พบว่าประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งรับรู้ถึงการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในเรื่องต่อไปนี้ ร้อยละ 53.3 รับรู้ว่าสภาข้าราชการร่วมแสดงความยินดีกับหน่วยงานเนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ ในประชาคมธรรมศาสตร์ และร้อยละ 50.9 รับรู้ว่าสภาข้าราชการเข้าร่วมในกิจกรรมวันสำคัญที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

และพบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในเรื่องต่อไปนี้ ร้อยละ 68.0 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเข้าร่วมในการเป็นกรรมการสโมสรธรรมศาสตร์ และร้อยละ 57.4 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการจัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรประจำปี (ตารางที่ 4.11)

## ตารางที่ 4.11

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้ต่อการทำหน้าที่  
ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมความสัมพันธ์  
อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า

การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และศิษย์เก่า	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การจัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรประจำปี	144	42.6	194	57.4
- การเข้าร่วมในกิจกรรมวันสำคัญที่มหาวิทยาลัย จัดขึ้น	172	50.9	166	49.1
- การร่วมแสดงความยินดีกับหน่วยงานเนื่องใน โอกาสสำคัญต่างๆ ในประชาคมธรรมศาสตร์	180	53.3	158	46.7
- การเข้าร่วมในการเป็นกรรมการสโมสร ธรรมศาสตร์	108	32.0	230	68.0

สรุปการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.3 มีการรับรู้ระดับมาก และร้อยละ 44.7 มีการรับรู้ระดับน้อย (ตารางที่ 4.12)

## ตารางที่ 4.12

ระดับการรับรู้ ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
ในบทบาทของการของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี  
ระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
- ระดับการรับรู้มาก	187	55.3
- ระดับการรับรู้เล็กน้อย	151	44.7
รวม	338	100.0

### 3.4 บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

การรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

พบว่าประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งรับรู้ถึงการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ โดยร้อยละ 50.0 รับรู้ว่าสภาข้าราชการจัดเสวนาความเห็นร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยในกำกับฯ

และพบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รับรู้ในการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่อไปนี้ คือ ร้อยละ 76.0 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการมีการสัมมนา การเปลี่ยนแปลงของสังคมกับการพัฒนามหาวิทยาลัย, ร้อยละ 75.7 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการพิจารณาการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตในการศึกษาระดับปริญญาโท, และร้อยละ 63.3 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการจัดอบรมการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาองค์กรเสริมสร้างความรู้และทักษะ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้ต่อการทำหน้าที่  
ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมและพัฒนา  
ให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ

การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้าง มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ การปฏิบัติหน้าที่	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- จัดเสวนาและนำเสนอผลงานเพื่อทำขำนาญการ	141	41.7	197	58.3
- จัดอบรมการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาองค์กร เสริมสร้างความรู้และทักษะ	124	36.7	214	63.3
- จัดเสวนาความเห็นร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยใน กำกับฯ	169	50.0	169	50.0

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้าง มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ การปฏิบัติหน้าที่	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การสัมมนาการเปลี่ยนแปลงของสังคมกับ การพัฒนามหาวิทยาลัย	81	24.0	257	76.0
- กรรมการพิจารณาการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตใน การศึกษาระดับปริญญาโท	82	24.3	256	75.7

สรุปการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34.6 มีการรับรู้ระดับมาก และร้อยละ 65.4 มีการรับรู้ระดับน้อย (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ระดับการรับรู้ ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
ในบทบาทของการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและ  
ลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
- ระดับการรับรู้มาก	117	34.6
- ระดับการรับรู้เล็กน้อย	221	65.4
รวม	338	100.0

### 3.5 บทบาทหน้าที่ของการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อ ข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม

การรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการดำเนินการ  
ให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

พบว่าประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ประมาณครึ่งหนึ่งรับรู้ถึงการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ โดยร้อยละ 52.1 รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงาน และร้อยละ 50.6 รับรู้ว่าสภาข้าราชการเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อสอบข้อเท็จจริง

และพบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างไม่รับรู้ในการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการใน 3 ลำดับแรก คือ ร้อยละ 53.8 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการสอบคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างต่างๆ, ร้อยละ 53.8 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการเป็นกรรมการประเมินการทดลองการปฏิบัติราชการของพนักงาน, และร้อยละ 51.5 ไม่รับรู้ว่าสภาข้าราชการร่วมเป็นกรรมการเพื่อสอบวินัยร้ายแรงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับบุคลากร (ตารางที่ 4.15)

#### ตารางที่ 4.15

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้ต่อการทำหน้าที่  
ของสภาข้าราชการในบทบาทของการดำเนินการ  
ให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อ  
ข้าราชการลูกจ้างและสังคม

การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การสอบคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างต่างๆ	156	46.2	182	53.8
- การประเมินการทดลองการปฏิบัติราชการของ พนักงานมหาวิทยาลัย	156	46.2	182	53.8
- การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงาน มหาวิทยาลัย	176	52.1	161	47.9
- การเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อสอบข้อเท็จจริง	171	50.6	167	49.4
- การเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อสอบวินัยร้ายแรง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม	175	48.5	174	51.5
- จัดเสวนาการอุทธรณ์และร้องทุกข์	164	48.5	174	51.5

สรุปการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทของการดำเนินการ  
ให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่าง  
ร้อยละ 57.1 มีการรับรู้ระดับมาก และร้อยละ 42.9 มีการรับรู้ระดับน้อย (ตารางที่ 4.16)

## ตารางที่ 4.16

ระดับการรับรู้ ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
ในบทบาทของการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและ  
เป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
- ระดับการรับรู้มาก	193	57.1
- ระดับการรับรู้น้อย	145	42.9
รวม	338	100.0

## 3.6 การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดการบิดเบือน

การรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษา  
ในกรณีที่เกิดการบิดเบือน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

พบว่าประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ 3 ลำดับแรกคือ ร้อยละ 58.9  
รับรู้ว่าเป็นกรรมการสรรหาผู้บริหารระดับอธิการบดี, ร้อยละ 55.9 รับรู้ว่าเป็นกรรมการใน  
การดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสรรหาอธิการบดีประเภทผู้แทนราชการสายสนับสนุนวิชาการ  
และร้อยละ 53.3 รับรู้ว่าเป็นกรรมการในการสรรหาผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักและสถาบัน  
และประเด็นที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รับรู้ คือ ร้อยละ 60.7 ไม่รู้ว่าเป็น  
ที่ปรึกษาในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 4.17)

## ตารางที่ 4.17

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้ต่อการทำหน้าที่  
ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษา  
ในกรณีที่เกิดการบิดเบือน

การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดการบิดเบือน	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- สรรหาผู้บริหารระดับอธิการบดี	199	58.9	139	41.1
- สรรหาผู้บริหารระดับคณบดี	178	52.7	160	47.3

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหรือ	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- สรรหาผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักและสถาบัน	180	53.3	158	46.7
- ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย	133	39.3	205	60.7
- ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสรรหาอธิการบดีประเภทผู้แทนราชการสายสนับสนุนวิชาการ	189	55.9	149	44.1

สรุปการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหรือ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.3 มีการรับรู้ระดับมาก และร้อยละ 46.7 มีการรับรู้ระดับน้อย (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

ระดับการรับรู้ ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
ในบทบาทการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหรือ

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
- ระดับการรับรู้มาก	180	53.3
- ระดับการรับรู้เล็กน้อย	158	46.7
รวม	338	100

ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

สรุปภาพรวมของการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในแต่ละบทบาท ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 58.3 รู้ว่าสภาข้าราชการมีบทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ, ร้อยละ 57.1 รู้ว่าสภาข้าราชการ

มีบทบาทหน้าที่ของการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้าง และสังคม, ร้อยละ 55.3 รู้ว่าสภาข้าราชการบทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า และร้อยละ 53.3 รู้ว่าสภาข้าราชการมีหน้าที่การเป็นที่ปรึกษา ในกรณีอธิการบดีหรือ และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับน้อย มีดังนี้ ร้อยละ 74.0 ไม่รู้ว่า ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหาร มหาวิทยาลัยหน้าที่ต่าง และ ไม่รู้ว่าสภาข้าราชการมีบทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมและพัฒนา ให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 65.4 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

สรุปภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้ของบุคลากร  
ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	รู้		ไม่รู้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- บทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ ในการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่าง	88	26.0	250	74.0
- บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมจริยธรรมของ ข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ	197	58.3	141	41.7
- บทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง อาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	187	55.3	151	44.7
- บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมและพัฒนาให้ ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	117	34.6	221	65.4
- บทบาทหน้าที่ของการดำเนินการให้เกิด ความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	193	57.1	145	42.9
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหรือ	180	53.3	158	46.7

ภาพรวมของการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.6 มีการรับรู้ระดับมาก และร้อยละ 60.4 มีการรับรู้ระดับน้อย (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20  
ภาพรวมของการรับรู้ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่  
ของสภาข้าราชการ

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
- ระดับการรับรู้มาก	134	39.6
- ระดับการรับรู้เล็กน้อย	204	60.4
รวม	338	100.0

เมื่อนำข้อมูลที่ได้มาจากการรับรู้มาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวม ของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการพบว่า การรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในแต่ละบทบาทกลุ่มตัวอย่างจำนวนเฉลี่ย 52.01 มีการรับรู้มากที่สุดในเรื่องของบทบาทเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือ รองลงมาจำนวนเฉลี่ย 51.04 ตอบว่ารับรู้ในเรื่องของบทบาทหน้าที่ของการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม จำนวนเฉลี่ย 50.39 ตอบว่ารับรู้ในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง จำนวนเฉลี่ย 35.33 ตอบว่ารับรู้การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ และจำนวนเฉลี่ย 30.62 ตอบคำถามว่ารับรู้น้อยที่สุดบทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่างๆ และการรับรู้โดยภาพรวมจำนวนเฉลี่ย 40.34 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21  
สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้  
ของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

การรับรู้ต่อการทำหน้าที่สภาข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่ต้องอธิการบดีหรือ	52.01	41.16
- บทบาทหน้าที่ของการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	51.04	40.64
- บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ	50.39	36.38
- บทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและ ศิษย์เก่า	44.67	38.00
- บทบาทหน้าที่ของการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	35.33	33.41
- บทบาทของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วม เป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่าง	30.62	27.34
รวม	40.34	28.39

**ส่วนที่ 4 ความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ**

ความคาดหวังของบุคลากรต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการเป็น  
ความคิด การคาดคะเนหรือความรู้สึก ของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาข้าราชการ ว่าจะมีการทำหน้าที่ใน  
การเป็นตัวแทน ที่จะให้ผลลัพธ์และเป็นประโยชน์ที่จะสามารถตอบสนองได้อย่างไร แบ่งได้เป็น  
3 กลุ่ม ได้แก่ ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก ความคาดหวัง  
ที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม และความคาดหวังว่าสภาข้าราชการที่พึงประสงค์

**4.1 ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก**

คือ ความคาดหวังของบุคลากรต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการที่จะ  
สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการส่งเสริมสนับสนุนให้มี

ที่อยู่อาศัย สนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อดูแลสุขภาพ การดูแลสุขภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ในมหาวิทยาลัย การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การให้รางวัล ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในชีวิต การทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงดูแลผลตอบแทนที่จะได้รับอย่างเหมาะสม แสดงความคิดเห็นต่ออธิการบดีในเรื่องที่เป็นประโยชน์กับบุคลากร การทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองรักษาสิทธิประโยชน์ต่างๆ การทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพื่อการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ การทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรได้รับความไม่เป็นธรรม การผลักดันสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่เหมาะสม การทำหน้าที่เสนอนโยบายในองค์กรที่พึงมีพึงได้ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดผลการศึกษามีดังนี้

พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคาดหวังว่าสภาข้าราชการทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีที่อยู่อาศัย ร้อยละ 37.0 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 28.4 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 23.1 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.80 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อดูแลสุขภาพ ร้อยละ 40.5 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 28.4 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 22.8 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.76 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การดูแลสุขภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในมหาวิทยาลัย ร้อยละ 42.0 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 29.6 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 19.2 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.89 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ 37.6 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 34.3 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 21.6 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.98 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด

การให้รางวัล ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในชีวิต ร้อยละ 39.3 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 30.8 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 22.5 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.75 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด

การทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงดูแลผลตอบแทนที่จะได้รับอย่างเหมาะสม ร้อยละ 43.2 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 34.0 มีความคาดหวังในระดับมาก และร้อยละ 15.4 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 4.11 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การแสดงความคิดเห็นต่ออธิการบดีในเรื่องที่เป็นประโยชน์กับบุคลากร ร้อยละ 39.1 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 35.8 มีความคาดหวังในระดับมาก และร้อยละ 17.8 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 4.05 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองรักษาสิทธิประโยชน์ต่างๆ ร้อยละ 43.5 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 33.7 มีความคาดหวังในระดับมาก และร้อยละ 13.9 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าวเท่ากับ 4.10 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพื่อการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ร้อยละ 42.6 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 31.7 มีความคาดหวังในระดับมาก และร้อยละ 18.9 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 4.08 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรได้รับความไม่เป็นธรรม ร้อยละ 45.0 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ร้อยละ 29.6 มีความคาดหวังในระดับมาก และร้อยละ 17.8 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าวเท่ากับ 4.10 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การผลักดันสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่เหมาะสม ร้อยละ 38.5 มีความคาดหวังในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 36.1 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 18.3 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 4.02 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การรักษาสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 37.9 มีความคาดหวังในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 34.9 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 18.3 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.96 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การทำหน้าที่เสนอนโยบายในองค์กรที่พึงมีพึงได้ ร้อยละ 41.4 มีความคาดหวังในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 27.2 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 23.4 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.86 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างพบว่าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีความคาดหวังระดับสูงสุด ในเรื่องการทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงดูแลผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ในเรื่องการทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองรักษาสิทธิประโยชน์ต่างๆ กับการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรม และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีความคาดหวังระดับต่ำสุดในเรื่องการให้รางวัลยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในชีวิต (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน	มีความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีที่อยู่อาศัย	2.7 (9)	8.9 (30)	23.1 (78)	37.0 (125)	28.3 (96)	3.80	1.03	มาก
- สนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อดูแลสุขภาพ	1.8 (6)	6.5 (22)	28.4 (96)	40.5 (137)	22.8 (77)	3.76	0.93	มาก
- ดูแลสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่	3.3 (11)	5.9 (20)	19.2 (65)	42.0 (142)	29.6 (100)	3.89	1.00	มาก
- การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	2.1 (7)	4.4 (15)	21.6 (73)	37.6 (127)	34.3 (116)	3.98	0.96	มาก
- การให้รางวัล ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในชีวิต	2.4 (8)	5.0 (17)	30.8 (104)	39.3 (133)	22.5 (76)	3.75	0.94	มาก
- การทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงดูแลผลตอบแทนที่จะได้รับอย่างเหมาะสม	2.4 (8)	5.0 (17)	15.4 (52)	34.0 (115)	43.2 (146)	4.11	0.96	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความคาดหวังที่สามารถ ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน	มีความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
- แสดงความคิดเห็นต่อ อธิการบดี ในเรื่องที่เป็น ประโยชน์กับบุคลากร	1.8 (6)	5.6 (19)	17.8 (60)	35.8 (121)	39.1 (132)	4.05	0.97	มาก
- การทำหน้าที่ปกป้อง คุ้มครอง รักษาสิทธิประโยชน์ต่างๆ	1.8 (6)	7.1 (24)	13.9 (47)	33.7 (114)	43.5 (147)	4.10	1.00	มาก
- การทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ เพื่อการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่	2.1 (7)	4.7 (16)	18.9 (64)	31.7 (107)	42.6 (144)	4.08	0.99	มาก
- การทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เมื่อบุคลากรได้รับความ ไม่เป็นธรรม	2.1 (7)	5.6 (19)	17.8 (60)	29.6 (100)	45.0 (152)	4.10	1.01	มาก
- การผลักดันสิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนที่เหมาะสม	1.5 (5)	5.6 (19)	18.3 (62)	38.5 (130)	36.1 (122)	4.02	0.95	มาก
- การรักษาสิทธิประโยชน์	2.4 (8)	6.5 (22)	18.3 (62)	37.9 (128)	34.7 (118)	3.96	1.00	มาก
- การทำหน้าที่เสนอนโยบาย ในองค์กรที่พึงมีพึงได้	2.1 (7)	5.9 (20)	23.4 (79)	41.4 (141)	27.2 (92)	3.86	0.95	มาก
รวม						3.96	0.82	มาก

#### 4.2 ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม

ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม ได้แก่ การที่  
สภาข้าราชการทำหน้าที่เป็นเสียงสะท้อนให้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่สะท้อนปัญหาที่

เกิดขึ้นในการบริหาร ทำหน้าที่สะท้อนสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้กับมหาวิทยาลัย การรักษาสถานภาพ บทบาทตำแหน่งทางสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคาดหวังว่าการที่สภาข้าราชการทำหน้าที่เป็นเสียงสะท้อนให้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ร้อยละ 42.3 มีความคาดหวังในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 26.9 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 23.7 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 4.17 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังในการทำหน้าที่สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร ร้อยละ 42.9 มีความคาดหวังในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 27.2 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 23.4 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.88 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังในการทำหน้าที่สะท้อนสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้กับมหาวิทยาลัย ร้อยละ 39.1 มีความคาดหวังในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 28.1 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 26.3 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.90 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังในการรักษารักษาสถานภาพ บทบาทตำแหน่งทางสังคม ร้อยละ 39.1 มีความคาดหวังในระดับมาก รองลงมาคือ ร้อยละ 28.1 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 26.3 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.94 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีความคาดหวังในระดับสูงสุด ในเรื่องสภาข้าราชการทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงสะท้อนให้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย รองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ในเรื่องทำหน้าที่สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีความคาดหวังในระดับต่ำสุด ในเรื่องการทำหน้าที่สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร (ตารางที่ 4.23)

## ตารางที่ 4.23

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวัง  
ที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม

ความคาดหวังที่สามารถ ตอบสนองความต้องการ ทางสังคม	มีความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
- การที่สภาข้าราชการทำหน้าที่ เป็นเสียงสะท้อนให้กับผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัย	1.2 (4)	5.9 (20)	23.7 (80)	42.3 (143)	26.9 (91)	4.17	0.96	มาก
- ทำหน้าที่สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น ในการบริหาร	1.2 (4)	5.3 (18)	23.4 (79)	42.9 (145)	27.2 (92)	3.88	0.91	มาก
- ทำหน้าที่สะท้อนสิทธิประโยชน์ ที่พึงมีพึงได้กับมหาวิทยาลัย	1.2 (4)	5.3 (17)	28.1 (75)	39.1 (141)	26.3 (101)	3.90	0.90	มาก
- การรักษาสถานภาพ บทบาท ตำแหน่งทางสังคม	1.2 (4)	5.3 (18)	28.1 (95)	39.1 (132)	26.3 (89)	3.94	0.91	มาก
รวม						3.89	0.82	มาก

## 4.3 ความคาดหวังต่อสภาข้าราชการที่พึงประสงค์

คือเป้าหมายของบุคลากร เพื่อเป็นการตรวจสอบเป้าหมายและวัดความก้าวหน้าของ  
งานในองค์กร ได้แก่ ด้านการให้บริการ เช่น มีบุคลากรประจำที่สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ มี  
บุคลากรประจำที่สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ การปรับการให้บริการด้วยเครื่องมือบริการ  
ที่ทันสมัย เช่น มีเว็บไซต์และเว็บบอร์ด เพื่อตอบปัญหาต่อประชาคม การให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี  
ความมีชื่อเสียงของสภาข้าราชการในการให้บริการแก่ประชาคมธรรมชาติ ความสะดวกรวดเร็ว  
ในการบริการสมาชิก ความยิ้มแย้มแจ่มใส ความกระตือรือร้นในการให้บริการสมาชิก ด้านการ  
เป็นตัวแทน เช่น การกำหนดคุณสมบัติของกรรมการสภาข้าราชการอย่างชัดเจนที่เข้ามาทำหน้าที่  
เป็นตัวแทน สภาข้าราชการพบประชาคมตามหน่วยงาน ด้านการกำหนดนโยบาย เช่น มีเป้าหมาย  
หรือแผนงานที่ชัดเจนการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงเพื่อให้ประชาคมรับทราบในการดำเนินกิจกรรม

ของสภาข้าราชการ การสอบถามความต้องการของประชาคมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ แรงสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นการร่วมมือในการทำกิจกรรมและการเข้าร่วมเป็นกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ มีแนวคิดเชิงการแข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน และการให้ข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับสภาที่จะมีผลกระทบต่อสมาชิกการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคาดหวังว่าการที่สภาข้าราชการปรากฏดังนี้

### **ด้านการบริการ**

ความคาดหวังว่ามีบุคลากรประจำที่สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ ร้อยละ 43.5 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 28.4 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.4 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.75 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังว่ามีการปรับการให้บริการด้วยเครื่องมือบริการที่ทันสมัย เช่น มีเว็บไซต์ และเว็บบอร์ด เพื่อตอบปัญหาต่อประชาคม ร้อยละ 39.9 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 27.2 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 25.1 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.84 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังว่ามีการให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี และมีชื่อเสียงของสภาข้าราชการในการให้บริการแก่ประชาคมธรรมศาสตร์ ร้อยละ 43.2 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 27.2 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 20.4 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.86 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความมีชื่อเสียงของสภาข้าราชการในการให้บริการแก่ประชาคมธรรมศาสตร์ ร้อยละ 36.7 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 31.4 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 24.0 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.76 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความสะดวกรวดเร็วในการบริการสมาชิก ร้อยละ 36.1 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 29.9 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 25.7 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.86 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความยิ้มแย้มแจ่มใสและ ความกระตือรือร้นในการให้บริการสมาชิก ร้อยละ 35.8 มีความคาดหวังระดับมากที่สุด รองลงมาคือร้อยละ 32.0 มีความคาดหวังในระดับมาก และร้อยละ

24.6 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.93 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

#### **ด้านการเป็นตัวแทน**

ความคาดหวังว่ามีการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการสภาข้าราชการอย่างชัดเจนที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทน ร้อยละ 42.6 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 25.7 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 25.1 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.85 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังว่าสภาข้าราชการพบประชาคมตามหน่วยงานต่างๆ ร้อยละ 36.7 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 34.6 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 16.6 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.54 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

#### **ด้านการกำหนดนโยบาย**

มีเป้าหมายหรือแผนงานที่ชัดเจน ร้อยละ 40.2 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 28.4 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 25.7 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.85 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังว่ามีการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงเพื่อให้ประชาคมรับทราบในการดำเนินกิจกรรมของสภาข้าราชการ ร้อยละ 37.9 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 27.5 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด และร้อยละ 26.6 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.83 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังว่ามีการสอบถามความต้องการของประชาคมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร้อยละ 44.7 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 24.0 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 21.0 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.73 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังว่าได้รับแรงสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การร่วมมือในการทำกิจกรรม และการเข้าร่วมเป็นกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ ร้อยละ 40.8 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 30.5 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.4 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.71 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังว่ามีแนวคิดเชิงการแข่งขันในเรื่องของการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ร้อยละ 41.4 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 30.5 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.7 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.73 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

การมีข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับสภาพที่จะมีผลกระทบต่อสมาชิกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 37.6 มีความคาดหวังระดับมาก รองลงมาคือร้อยละ 29.3 มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และร้อยละ 27.2 มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมดังกล่าว เท่ากับ 3.82 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคาดหวังของสมาชิกข้าราชการที่พึงประสงค์ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 แสดงว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีความคาดหวังระดับสูงสุดด้านการให้บริการในเรื่องความยิ้มแย้มแจ่มใส และความกระตือรือร้นในการให้บริการสมาชิก รองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ในเรื่องการทำคำปรึกษาแนะนำที่ดีกับความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการสมาชิก และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีความคาดหวังระดับต่ำสุดด้านการเป็นตัวแทนในเรื่องสภาพราชการพบประชาชนตามหน่วยงาน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
ความคาดหวังของสมาชิกข้าราชการที่พึงประสงค์

ความคาดหวังสมาชิกข้าราชการ ที่พึงประสงค์	มีความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>ด้านการบริการ</b>								
- มีบุคลากรประจำที่สนับสนุน การทำงานที่เพียงพอ	2.1 (7)	5.6 (19)	28.4 (96)	43.5 (147)	20.4 (69)	3.75	0.91	มาก
- การปรับการให้บริการด้วย เครื่องมือบริการที่ทันสมัย เช่น มีเว็บไซต์และเว็บบอร์ด เพื่อตอบปัญหาต่อประชาคม	2.4 (8)	5.3 (18)	25.1 (85)	39.9 (135)	27.2 (92)	3.84	0.96	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความคาดหวังสภาข้าราชการ ที่พึงประสงค์	มีความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
- การให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี	3.0 (10)	6.2 (21)	20.4 (69)	43.2 (146)	27.2 (92)	3.86	0.98	มาก
- ความมีชื่อเสียงของ สภาข้าราชการในการให้บริการ แก่ประชาคมธรรมศาสตร์	2.4 (8)	4.7 (16)	31.4 (106)	37.6 (127)	24.0 (81)	3.76	0.94	มาก
- ความสะดวกรวดเร็วในการ บริการสมาชิก	2.1 (7)	6.2 (21)	25.7 (87)	36.1 (122)	29.9 (101)	3.86	0.98	มาก
- ความยิ้มแย้มแจ่มใสและ ความกระตือรือร้นในการ ให้บริการสมาชิก	3.0 (10)	4.7 (16)	24.6 (83)	32.0 (108)	35.8 (121)	3.93	0.93	มาก
<b>ด้านการเป็นตัวแทน</b>								
- กำหนดคุณสมบัติของ กรรมการสภาอย่างชัดเจนที่ เข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทน	1.2 (4)	5.3 (18)	25.7 (87)	42.6 (144)	25.1 (85)	3.85	0.89	มาก
- สภาข้าราชการพบประชาคม ตามหน่วยงาน	4.1 (14)	8.0 (27)	34.6 (117)	36.7 (124)	16.6 (56)	3.54	0.99	มาก
<b>ด้านการกำหนดนโยบาย</b>								
- มีเป้าหมายหรือแผนงานที่ ชัดเจน	1.5 (5)	4.1 (14)	28.4 (96)	40.2 (136)	25.7 (87)	3.85	0.90	มาก
- มีบุคลากรประจำที่สนับสนุน การทำงานที่เพียงพอ	2.1 (7)	5.6 (19)	28.4 (96)	43.5 (147)	20.4 (69)	3.75	0.91	มาก
- การประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง เพื่อให้ประชาคมรับทราบใน การดำเนินกิจกรรมของ สภาข้าราชการ	1.8 (6)	6.2 (21)	26.6 (90)	37.9 (128)	27.5 (93)	3.83	0.96	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความคาดหวังสภาข้าราชการ ที่พึงประสงค์	มีความคาดหวัง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
- การสอบถามความต้องการ ของประชาคมในการดำเนิน กิจกรรมต่างๆ	3.0 (10)	7.4 (25)	24.0 (81)	44.7 (151)	21.0 (71)	3.73	0.97	มาก
- แรงแสนับสนุนจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น การร่วมมือใน การทำกิจกรรม และการ เข้าร่วมเป็นกรรมการจาก หน่วยงานต่างๆ	2.4 (8)	5.9 (20)	30.5 (103)	40.8 (138)	20.4 (69)	3.71	0.93	มาก
- แนวคิดเชิงการแข่งขันในเรื่อง ของการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร	2.4 (8)	5.0 (17)	30.5 (103)	41.4 (140)	20.7 (70)	3.73	0.92	มาก
- ข้อมูลและข่าวสารที่จะมี ผลกระทบต่อสมาชิกในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.4 (8)	4.4 (15)	29.3 (99)	36.7 (124)	27.2 (92)	3.82	0.96	มาก

สรุปภาพรวมของความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนเฉลี่ย 3.96 มีความคาดหวังมากในเรื่องความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน รองลงมาจำนวนเฉลี่ย 3.89 มีความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม และจำนวนเฉลี่ย 3.79 มีความคาดหวังสภาข้าราชการที่พึงประสงค์ (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25  
สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง  
ในความคาดหวังของบุคลากรต่อการทำหน้าที่  
เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ

ความคาดหวังของบุคลากรต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ	Mean	S.D.
- ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน	3.96	0.82
- ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม	3.89	0.82
- ความคาดหวังถึงสภาข้าราชการที่พึงประสงค์	3.79	0.80
รวม	3.87	0.77

Mean = 3.87 S.D. = 0.77

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ**

ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.24 ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด พบว่า ร้อยละ 38.6 ให้ข้อคิดเห็นในแนวทางการพัฒนาต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการเพื่อตอบสนองความต้องการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ได้แก่

1. ต้องการให้สภาข้าราชการเป็นตัวแทนให้บุคลากรด้านที่อยู่อาศัย ไม่ต้องการให้สำนักงานจัดการทรัพย์สินมาบริหารงานโดยหวังผลกำไรสูงสุด และใช้กฎระเบียบกับข้าราชการพนักงาน เหมือนกับนักศึกษา

2. สภาข้าราชการควรมีความกระตือรือร้นในการดูแลสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

3. ให้สภาข้าราชการพบปะบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแต่ละหน่วยงาน เพื่อรับทราบปัญหาที่แท้จริงของบุคลากร

4. ส่งเสริมผลักดันให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

และร้อยละ 61.4 ให้ข้อเสนอแนะในแนวทางการพัฒนาสภาข้าราชการพึงประสงค์ ได้แก่

1. ควรดำเนินการให้เกิดความเท่าเทียมกันในการได้รับความช่วยเหลือจากสภาข้าราชการ โดยสภาข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนของบุคลากรของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงสังกัดใด และมีความเท่าเทียมกัน

2. ควรส่งเสริมให้กรรมการสภาข้าราชการมีจรรยาบรรณในการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการพึงประสงค์ เช่น ตัวแทนต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เข้าไปเป็นกรรมการ ควรเป็นบุคคลที่เสียสละ ซื่อสัตย์ ซื่อตรง เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และเป็นบุคคลที่มีเวลาว่างและเป็นนักประชาสัมพันธ์

3. ควรทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาคม ให้รับทราบมากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ คาดหวังว่า ตัวแทนที่เข้าไปจะแก้ไขระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่บุคลากรมีการจัดประชุมอบรมสัมมนา ร่วมกับหน่วยงานอื่น เป็นเสียงพื้นฐานในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ อันพึงมีพึงได้ต่อบุคลากรในการประเมินผู้บริหารควรมีการสืบเสาะถึงพฤติกรรมเชิงลึก และเปิดเผย มีบทบาทในการนำเสนอเรื่องใหม่ๆ และทำงานให้โดดเด่น มีการแก้ไขระเบียบให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร มีการสร้างเครือข่ายเพื่อเป็นช่องทางในการบริหารงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาข้าราชการ (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการรับรู้และการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ข้อคิดเห็นด้านการรับรู้	22	38.6
- แนวทาง	35	61.4
รวม	57	100.0

### ส่วนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับการรับรู้ และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ

ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และระดับการศึกษาของบุคลากร และข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ความสนใจในสภาข้าราชการ ได้แก่ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและความสนใจในสภาข้าราชการ และการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาข้าราชการ มาเปรียบเทียบกับ การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ การศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า t-test และ F-test โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดสมมุติฐาน 3 ข้อ ได้แก่

สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากร (ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา) ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีการทำงาน (ได้แก่ อายุงานการทำงาน ประเภทการทำงาน และตำแหน่ง) ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการและความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีความสนใจต่อสภาข้าราชการ (ได้แก่ การเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ การเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ และความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ) ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ แตกต่างกัน

## การทดสอบสมมุติฐานที่ 1

การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 สามารถแบ่งเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

### 1.1 บุคลากรเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

1.1.1 บุคลากรเพศต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในบุคลากรกับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่างๆ จำนวนหลายตำแหน่ง พบว่าเพศชายมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 31.53 ส่วนเพศหญิงมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 30.34 จะเห็นว่า เพศชายมีการรับรู้มากกว่าเพศหญิง เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.735$ ) แสดงว่าเพศต่างกันมีการรับรู้ในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่างๆ จำนวนหลายตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในบุคลากรกับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่าเพศชายมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 50.63 ส่วนเพศหญิงมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 50.32 จะเห็นว่า เพศชายมีการรับรู้มากกว่าเพศหญิง เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.948$ ) แสดงว่าเพศต่างกันมีการรับรู้ในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในบุคลากรกับการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่าเพศชายมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 46.88 ส่วนเพศหญิงมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 43.99 เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.554$ ) แสดงว่าเพศต่างกัน มีการรับรู้ในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่าไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในบุคลากรกับการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าเพศชายมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 36.50 ส่วนเพศหญิงมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 34.96 เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.720$ ) แสดงว่าเพศต่างกันมีการรับรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในบุคลากรกับการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่าเพศชายมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 52.29 ส่วนเพศหญิงมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 50.65 เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.752$ ) แสดงว่าเพศต่างกันมีการรับรู้ในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในบุคลากรกับการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือ พบว่าเพศชายเฉลี่ย 52.25 ส่วนเพศหญิง เฉลี่ย 51.94 เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.953$ ) แสดงว่าเพศต่างกันมีการรับรู้ในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือ ไม่แตกต่างกัน สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงในบุคลากรกับการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่า เพศชายมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 41.28 ส่วนเพศหญิงมีค่าการรับรู้เฉลี่ย 40.05 จะ

เห็นว่า เพศชายมีการรับรู้มากกว่าเพศหญิง เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.737$ ) แสดงว่าเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27  
การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้การทำหน้าที่ของ  
สภาข้าราชการจำแนกตามเพศ

การทำหน้าที่ของ สภาข้าราชการ	ชาย		หญิง		t	P	กลุ่มที่ แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี ด้วยการเข้าร่วมเป็น กรรมการในการบริหาร มหาวิทยาลัย	31.53	30.67	30.34	26.29	0.339	0.735	ns.
- การส่งเสริมจริยธรรมของ ข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการฯ	50.63	36.21	50.32	36.50	0.065	0.948	ns.
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	46.88	35.88	43.99	38.68	0.592	0.554	ns.
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ ข้าราชการและลูกจ้างมี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติ หน้าที่	36.50	32.57	34.96	33.72	0.359	0.720	ns.

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การทำหน้าที่ของ สภาข้าราชการ	ชาย		หญิง		t	P	กลุ่มที่ แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การดำเนินการให้เกิด ความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	52.29	44.59	50.65	39.42	0.316	0.752	ns.
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณี ที่อธิการบดีหารือ	52.25	39.68	51.94	41.68	0.059	0.953	ns.
รวม	41.28	29.53	40.05	28.08	0.336	0.737	ns.

1.1.2 บุคลากรอายุต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับ การรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี ด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 38.71 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 20.50 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีแตกต่างกัน โดยช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี, 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 41-50 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับ การรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ

พบว่าช่วงอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 66.94 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 29.05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการฯ แตกต่างกัน โดยช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี, 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 41-50 ปี, 51-60 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับ การรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 54.21 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 34.46 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่าแตกต่างกัน โดยช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับ 41-50 ปี, 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 41-50 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับ การรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 44.84 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 21.08 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน โดยช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี, 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 41-50 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับ การรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 64.39 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 32.66 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ )

แสดงว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม สภาข้าราชการฯ แตกต่างกัน โดยช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี, 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 41-50 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดการบิดเบือนหรือ พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 63.79 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 32.43 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม สภาข้าราชการฯ แตกต่างกัน โดยช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 50.26 ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 26.01 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่า ช่วงอายุของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน โดยช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับ ช่วงอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี, 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับช่วงอายุ 41-50 ปี (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28  
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างอายุบุคลากร  
ต่อการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	1 น้อยกว่า 30 ปี		2 31-40 ปี		3 41-50 ปี		4 51-60 ปี		F	P	กลุ่มที่แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่อ อธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ ในการบริหารมหาวิทยาลัย	20.50	26.15	29.42	24.43	38.71	27.23	32.42	30.09	6.629	0.000	1<2, 3, 4 และ 2<3
- การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและ ลูกจ้าง สภาข้าราชการฯ	29.05	34.79	45.99	33.71	61.40	34.75	66.94	31.25	18.653	0.000	1<2, 3, 4 และ 2<3, 4
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	34.46	37.63	39.81	35.69	54.21	39.05	50.82	37.07	5.074	0.002	1<3, 4 และ 2<3
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและ ลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ การปฏิบัติหน้าที่	21.08	28.46	32.59	32.88	44.84	30.83	42.62	37.50	8.840	0.000	1<2, 3, 4 และ 2<3
- การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	32.66	38.17	49.07	38.86	64.39	40.07	56.01	39.56	9.522	0.000	1<2, 3, 4 และ 2<3
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหรือ	32.43	41.44	55.00	40.66	63.79	37.73	52.13	39.21	8.958	0.000	1<2, 3, 4
รวม	26.01	27.60	38.57	25.79	50.26	26.43	45.42	29.64	12.012	0.000	1<2, 3, 4 และ 2<3

1.1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีการรับรู้แตกต่างกันต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่ต่างๆ จำนวนหลายตำแหน่ง พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 33.23 ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 29.59 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.660$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 57.41 ส่วนบุคลากรที่ระดับการศึกษา ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 47.82 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.210$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 45.73 ส่วนบุคลากรที่ระดับการศึกษา สูงกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 40.74 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.210$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่าไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ สูงกว่า ป.ตรี มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 40.74 ส่วนบุคลากรที่ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 32.47 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.360$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมพบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 54.01 ส่วนบุคลากรที่ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 45.88 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ( $P=0.39$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดการบิดเบือนหรือ พบว่าบุคลากรที่มีระดับสูงกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 62.22 ส่วนบุคลากรที่ระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 43.29 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.030$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมแตกต่างกัน โดยกลุ่มระดับการศึกษา ต่ำกว่า ป.ตรี ต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่า ป.ตรี

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 44.19 ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 38.85 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ( $P=0.53$ ) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29  
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างระดับการศึกษา  
ต่อการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	1 ต่ำกว่า ป.ตรี		2 ป.ตรี		3 สูงกว่า ป.ตรี		F	P	กลุ่มที่แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย	31.37	29.47	29.59	27.09	33.23	25.00	0.42	0.66	ns.
- การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างสภาข้าราชการ	51.96	35.30	47.82	35.86	57.41	39.48	1.58	0.21	ns.
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	44.71	40.48	45.73	38.36	40.74	32.68	0.36	0.69	ns.
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	32.47	36.38	35.08	31.94	40.74	33.86	1.03	0.36	ns.
- การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	45.88	40.82	52.43	40.84	54.01	39.64	0.94	0.39	ns.
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่มีอธิการบดีหารือ	43.29	40.92	52.96	41.57	62.22	37.80	3.68	0.03	1 < 3
รวม	38.85	30.51	39.94	27.96	44.19	26.64	0.63	0.53	ns.

## 1.2 บุคลากรเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

1.2.1 บุคลากรเพศต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 47.5 เป็นเพศชาย รองลงมาร้อยละ 46.9 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 1.6 เป็นเพศหญิงมีความคาดหวังน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 40.0 เป็นเพศชาย รองลงมาร้อยละ 36.8 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 1.2 เป็นเพศหญิงมีความคาดหวังน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศ กับความคาดหวังพึงประสงค์ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 41.3 เป็นเพศหญิงและเพศชาย รองลงมาร้อยละ 32.5 เป็นเพศชาย มีความคาดหวังมากที่สุด และร้อยละ 3.8 เป็นเพศชายและหญิงมีความคาดหวังน้อยที่สุด

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศ กับความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 41.5 เป็นเพศหญิง รองลงมาร้อยละ 41.3 เป็นเพศชาย และร้อยละ 1.2 เป็นเพศหญิงมีความคาดหวังน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.30)

## ตารางที่ 4.30

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทน  
ของสภาข้าราชการระหว่างบุคลากรเพศชายและหญิง

ความคาดหวังต่อการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ สภาข้าราชการ	เพศ	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ตอบสนอง ความต้องการพื้นฐาน	ชาย	47.5 (38)	26.3 (21)	20.0 (16)	3.8 (3)	2.5 (2)	3.418	0.490
	หญิง	46.9 (121)	33.3 (86)	13.2 (34)	5.0 (13)	1.6 (4)		
- ความคาดหวังที่ตอบสนอง ความต้องการทางสังคม	ชาย	35.0 (28)	40.0 (32)	17.5 (14)	6.3 (5)	1.3 (1)	0.317	0.989
	หญิง	36.4 (94)	36.8 (95)	19.4 (50)	6.2 (16)	1.2 (3)		
- ความคาดหวังสภาข้าราชการ พึงประสงค์	ชาย	32.5 (26)	41.3 (33)	17.5 (14)	5.0 (4)	3.8 (3)	1.794	0.774
	หญิง	30.2 (78)	41.3 (111)	17.5 (52)	5.0 (13)	3.8 (4)		
รวม	ชาย	36.3 (29)	41.3 (33)	15.0 (12)	5.0 (4)	2.5 (2)	0.775	0.944
	หญิง	36.8 (95)	41.5 (107)	15.5 (40)	5.0 (13)	1.2 (3)		

1.2.2 บุคลากรอายุต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ  
สภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับความคาดหวังที่  
สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า  
กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 60.8 ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมาคาดหวัง

มากที่สุด ร้อยละ 47.4 ในช่วงอายุ 41-50 ปี และคาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 48.6 ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมาคาดหวังมาก ร้อยละ 43.5 ในช่วงอายุ 31-40 ปี และคาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ในช่วงอายุ 41-50 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากร กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการสภาข้าราชการพึงประสงค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากร้อยละ 47.5 ในช่วงอายุ 51-60 ปี รองลงมาคาดหวังมาก ร้อยละ 44.2 ในช่วงอายุ 41-50 ปี และคาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี และ 41-50 ปี

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุบุคลากรต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากร้อยละ 52.5 ในช่วงอายุ 51-60 ปี รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 51.4 ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี และคาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี (ตารางที่ 4.31)

#### ตารางที่ 4.31

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อ การทำหน้าที่  
เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการจำแนกตามอายุ

ความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ	อายุ (ปี)	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความคาดหวังที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน	< 30	60.8 (45)	20.3 (15)	17.6 (13)	1.4 (1)	-	29.786	0.003
	31-40	42.6 (46)	38.0 (41)	13.0 (14)	5.6 (6)	0.9 (1)		
	41-50	47.4 (45)	27.4 (26)	20.0 (19)	4.2 (4)	1.1 (1)		
	51-60	37.7 (23)	41.0 (25)	6.6 (4)	8.2 (5)	6.6 (4)		

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ	อายุ (ปี)	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความคาดหวังที่ตอบสนองความต้องการทางสังคม	< 30	48.6 (36)	39.2 (29)	9.5 (7)	1.4 (1)	1.4 (1)	24.747	0.016
	31-40	30.6 (33)	43.5 (47)	18.5 (20)	6.5 (7)	0.9 (1)		
	41-50	40.0 (38)	28.4 (27)	25.3 (24)	6.3 (6)	-		
	51-60	24.6 (15)	39.3 (24)	21.3 (13)	11.5 (7)	3.3 (2)		
	51-60	21.3 (13)	47.5 (29)	14.8 (9)	9.8 (6)	6.6 (4)		
รวม	< 30	51.4 (38)	35.1 (26)	12.2 (9)	1.4 (1)	-	31.478	0.002
31-40	32.4 (35)	46.3 (50)	15.7 (17)	4.6 (5)	0.9 (1)			
41-50	38.9 (37)	33.7 (32)	22.1 (21)	4.2 (4)	1.1 (1)			
51-60	23.0 (14)	52.5 (32)	8.2 (5)	11.5 (7)	4.9 (3)			

1.2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 53.7 ในการระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

รองลงมาร้อยละ 45.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ระดับปริญญาตรี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 48.1 ในการระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 39.2 ระดับศึกษาปริญญาตรี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการสภาข้าราชการพึงประสงค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากร้อยละ 51.8 ในการระดับศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 40.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากร้อยละ 50.6 ในการระดับศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 48.1 ระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.00 ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทน  
ของสภาข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคาดหวังต่อการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	ระดับ การศึกษา	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการพื้นฐาน	ต่ำกว่า ป.ตรี	45.9 (39)	30.6 (26)	10.6 (9)	7.1 (6)	5.9 (5)	18.885	0.015
	ป.ตรี.	45.7 (91)	32.2 (64)	18.6 (37)	3.5 (7)	-		
	สูงกว่า ป.ตรี	53.7 (29)	31.5 (17)	7.4 (4)	5.6 (3)	1.9 (1)		

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ความคาดหวังต่อการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	ระดับ การศึกษา	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการทางสังคม	ต่ำกว่า ป.ตรี	29.4 (25)	34.1 (29)	23.5 (20)	9.4 (8)	3.5 (3)	13.814	0.087
	ป.ตรี.	35.7 (71)	39.2 (78)	19.1 (38)	5.5 (11)	0.5 (1)		
	สูงกว่า ป.ตรี	48.1 (26)	37.0 (20)	11.1 (6)	3.7 (2)	-		
- ความคาดหวัง สภาข้าราชการ พึงประสงค์	ต่ำกว่า ป.ตรี	21.2 (18)	51.8 (44)	14.1 (12)	7.1 (6)	5.9 (5)	18.157	0.020
	ป.ตรี.	33.7 (67)	40.2 (80)	20.1 (40)	5.0 (10)	1.0 (2)		
	สูงกว่า ป.ตรี	35.2 (19)	37.0 (20)	25.9 (14)	1.9 (1)	-		
รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี	24.7 (21)	50.6 (43)	11.8 (10)	7.1 (6)	5.9 (5)	25.719	0.001
	ป.ตรี.	38.7 (77)	39.2 (78)	17.1 (34)	5.0 (10)	-		
	สูงกว่า ป.ตรี	48.1 (26)	35.2 (19)	14.8 (8)	1.9 (1)	-		

## การทดสอบสมมุติฐานที่ 2

บุคลากรที่มีการทำงาน (ได้แก่ อายุงานการทำงาน ประเภทการทำงาน และตำแหน่ง) ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 สามารถแบ่งเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

## 2.1 บุคลากรที่มีอายุงานการทำงาน ประเภทการทำงาน และตำแหน่งต่างกัน จะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

2.1.1 บุคลากรที่มีอายุงานการทำงาน ต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย พบว่าอายุงานการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 35.69 ส่วนอายุงานการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 24.39 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.010$ ) แสดงว่าอายุงานการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ต่างกับอายุงานการทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่าอายุงานการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 62.35 ส่วนอายุงานการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 36.99 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าอายุงานการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ต่างกับ อายุงานการทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่าอายุงานการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 50.59 ส่วนอายุงานการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 37.80 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.030$ ) แสดงว่าอายุงานการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และศิษย์เก่าแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ต่างกับอายุงานการทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าอายุงานการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 42.59 ส่วนอายุงานการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 25.20 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าอายุงานการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ต่างกับ อายุงานการทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่าอายุงานการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 57.84 ส่วนอายุงานการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 42.14 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.010$ ) แสดงว่าอายุงานการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ต่างกับอายุงานการทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อยู่ติดการบิดาหรือ พบว่าอายุงานการทำงาน 11- 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 60.15 ส่วนอายุงานการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 41.59 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าอายุงานการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษา

ในกรณีที่อธิการบดีหรือแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ต่างกับอายุงานการทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่าอายุงานการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 46.58 ส่วนอายุงานการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 31.84 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าอายุงานการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ต่างกับอายุงานการทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33  
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างอายุการทำงาน  
ต่อการรับรู้ทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	1		2		3		F	P	กลุ่มที่แตกต่าง
	น้อยกว่า 10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วย การเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย	24.39	26.26	33.21	25.51	35.69	30.11	5.37	0.01	1<2,3
- การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ	36.99	37.18	55.26	33.78	62.35	33.25	15.29	0.00	1<2,3
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	37.80	36.97	47.31	38.16	50.59	38.18	3.40	0.03	1<2,3
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	25.20	29.85	40.15	33.46	42.59	35.02	9.46	0.00	1<2,3
- การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	42.14	43.59	55.00	38.30	57.84	37.76	4.87	0.01	1<2,3
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดการบิดาหรือ	41.95	42.11	60.15	39.81	54.12	39.14	6.54	0.00	1<2,3
รวม	31.84	28.34	44.32	25.98	46.58	29.34	9.28	0.00	1<2,3

2.1.2 บุคลากรที่มีประเภทการทำงานต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย พบว่าข้าราชการสาย ข มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 39.48 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 25.86 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.015$ ) แสดงว่าประเภทการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการสาย ข ต่างกับ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่าข้าราชการสาย ค มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 59.90 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 38.10 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าประเภทการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่าข้าราชการสาย ค มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 51.37 ส่วนลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 36.43 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.021$ ) แสดงว่าประเภทการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่าแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการสาย ค ต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับการรับรู้ การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าข้าราชการสาย ข มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 49.64 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 25.71 เมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าประเภทการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้การส่งเสริมและ พัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับการรับรู้ การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อ ข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่าข้าราชการสาย ข มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 59.23 ส่วน ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 40.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.005$ ) แสดงว่าประเภทการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับการรับรู้ การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อยู่อาศัยหรือ พบว่าข้าราชการ สาย ค มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 58.91 ส่วนลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 38.00 เมื่อทำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.006$ ) แสดงว่าประเภทการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้การเป็น ที่ปรึกษาในกรณีที่อยู่อาศัยหรือแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการสาย ข ต่างกับข้าราชการสาย ค และลูกจ้างประจำ

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับการรับรู้ การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่าข้าราชการสาย ข มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 48.46 ส่วน ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 32.76 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า F-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.001$ ) แสดงว่าประเภทการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน โดย กลุ่มข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34  
การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างประเภท  
การทำงานต่อการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	1		2		3		4		F	P	กลุ่มที่ แตกต่าง
	สาย ข		สาย ค		พนักงาน		ลูกจ้างประจำ				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วย การเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย	39.48	27.37	32.07	24.94	25.86	27.37	26.59	29.95	3.515	0.015	1>3,4
- การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการฯ	57.74	37.33	59.90	32.09	38.10	36.91	41.90	36.75	8.699	0.000	1,2>3,4
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	48.21	35.63	51.37	37.16	38.99	36.48	36.43	41.20	3.276	0.021	2>3,4
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	49.64	31.22	39.84	31.30	25.71	29.87	27.14	37.62	8.450	0.000	1,2>3,4
- การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	59.23	37.19	57.55	36.58	44.84	41.07	40.00	46.57	4.352	0.005	1,2>3,4
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่เกิดอธิการบดีहारือ	55.71	40.49	58.91	39.47	50.71	42.51	38.00	40.31	4.197	0.006	1,2>4
รวม	48.46	26.76	45.03	24.84	34.12	28.44	32.76	32.53	5.949	0.001	1,2>3,4

2.1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งบริหาร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย พบว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 37.43 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.24 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.329$ ) แสดงว่าการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งบริหาร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 69.30 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.34 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.036$ ) แสดงว่าการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งบริหาร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 50.0 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.59 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.698$ ) แสดงว่าการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งบริหาร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 53.68 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.22 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.007$ ) แสดงว่าการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีการรับรู้ต่อ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งบริหาร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 63.16 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.21 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.203$ ) แสดงว่าการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งบริหาร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือ พบว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 66.32 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.86 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.237$ ) แสดงว่าการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือไม่แตกต่างกัน

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งบริหาร กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 51.56 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.62 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.121$ ) แสดงว่าการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35  
การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
จำแนกตามตำแหน่งบริหาร

การทำหน้าที่ของ สภาข้าราชการ	ไม่ได้ดำรง ตำแหน่ง		ดำรงตำแหน่ง		t	P	กลุ่มที่ แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี ด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการ ในการบริหารมหาวิทยาลัย	31.24	26.71	37.43	24.83	-0.978	0.329	ns.
- การส่งเสริมจริยธรรมของ ข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการฯ	51.34	36.21	69.30	29.54	-2.108	0.036	2>1
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	46.59	37.14	50.00	34.36	-0.388	0.698	ns.
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ ข้าราชการและลูกจ้างมี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติ หน้าที่	36.22	32.18	53.68	24.09	-2.964	0.007	2>1
- การดำเนินการให้เกิด ความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	53.21	38.98	63.16	31.22	-1.313	0.203	ns.
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณี ที่อธิการบดีหาหรือ	54.86	40.75	66.32	38.90	-1.185	0.237	ns.
รวม	41.62	29.53	51.56	28.08	0.336	0.737	ns.

## 2.2 บุคลากรที่มีอายุงานการทำงาน ประเภทการทำงาน และตำแหน่งต่างกัน จะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

2.2.1 บุคลากรที่มีอายุงานการทำงานต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองของความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 51.2 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี รองลงมาคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 47.7 ในกลุ่ม ที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าไคสแควร์เท่ากับ 12.973 และค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ( $P=0.113$ ) แสดงว่าอายุการทำงานต่างกันมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองของความต้องการทางสังคมต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 47.2 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี รองลงมาคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 37.7 ในกลุ่ม ที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าไคสแควร์เท่ากับ 16.482 และค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ( $P=0.036$ ) แสดงว่าอายุการทำงานต่างกันมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับความคาดหวังสภาข้าราชการพึงประสงค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 42.3 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 38.5 ในกลุ่ม ที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และน้อยในกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าไคสแควร์เท่ากับ 15.878 และค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ( $P=0.044$ ) แสดงว่าอายุการทำงานต่างกันมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานการทำงาน กับความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 44.7 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 43.9 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 ในกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติค่าไคสแควร์เท่ากับ 13.678 และค่านัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ( $P=0.091$ ) แสดงว่าอายุการทำงานต่างกันมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทน  
ของสภาข้าราชการจำแนกตามอายุการทำงาน

ความคาดหวังต่อการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	อายุ ทำงาน (ปี)	ระดับความคาดหวัง					$X^2$	P
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการพื้นฐาน	< 10	51.2 (63)	32.5 (40)	13.8 (17)	2.4 (3)	-	12.973	0.113
	11-20	47.7 (62)	26.9 (35)	16.9 (22)	6.9 (9)	1.5 (2)		
	>20	40.0 (34)	37.6 (32)	12.9 (11)	4.7 (4)	4.7 (4)		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการทางสังคม	< 10	37.4 (46)	47.2 (58)	10.6 (13)	4.1 (5)	0.8 (1)	16.482	0.036
	11-20	37.7 (79)	29.2 (38)	23.8 (31)	8.5 (11)	0.8 (1)		
	>20	31.8 (27)	36.5 (31)	25.5 (20)	5.9 (5)	2.4 (2)		
- ความคาดหวัง สภาข้าราชการ พึงประสงค์	< 10	38.2 (47)	42.3 (52)	17.9 (22)	0.8 (1)	0.8 (1)	15.878	0.044
	11-20	30.0 (39)	38.5 (50)	20.8 (27)	8.5 (11)	2.3 (3)		
	>20	21.2 (18)	49.4 (42)	20.0 (17)	5.9 (5)	3.5 (3)		

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ความคาดหวังต่อการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	อายุ ทำงาน (ปี)	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
รวม	< 10	42.3 (52)	43.9 (54)	12.2 (15)	1.6 (2)	-	13.678	0.091
	11-20	36.2 (47)	36.9 (48)	17.7 (23)	7.7 (10)	1.5 (2)		
	>20	29.4 (25)	44.7 (38)	16.5 (14)	5.9 (5)	3.5 (3)		

2.2.2 บุคลากรที่มีประเภทการทำงานต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 64.3 ในกลุ่มข้าราชการสาย ข รองลงมาคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 46.4 ในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มข้าราชการสาย ข และพนักงานมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 57.1 ในกลุ่มข้าราชการสาย ข รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 48.8 ในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มข้าราชการสาย ข และพนักงานมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับความคาดหวังสภาข้าราชการพึงประสงค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 45.3 ในกลุ่มข้าราชการสาย ค รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 44.3 ในกลุ่มลูกจ้างประจำ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มข้าราชการสาย ข และพนักงานมหาวิทยาลัย

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทการทำงาน กับความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ

55.4 ในกลุ่มข้าราชการสาย ข รองลงมาคาดหวังมาก ร้อยละ 46.4 ในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย  
คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มข้าราชการสาย ข และพนักงานมหาวิทยาลัย (ตารางที่  
4.37)

ตารางที่ 4.37

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่  
เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการจำแนกตาม  
ประเภทการทำงาน

ความคาดหวังต่อ การทำหน้าที่เป็น ตัวแทนของ สภาข้าราชการ	ประเภท ทำงาน (ปี)	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวัง ที่ตอบสนอง ความต้องการ พื้นฐาน	ข้าราชการ สาย ข	64.3 (36)	23.2 (13)	10.7 (6)	1.8 (1)	-	22.541	0.032
	ข้าราชการ สาย ค	35.9 (46)	35.2 (45)	18.8 (24)	7.0 (9)	3.1 (4)		
	พนักงาน มหาวิทยาลัย	45.2 (38)	39.3 (33)	11.9 (10)	3.6 (3)	-		
	ลูกจ้างประจำ	55.7 (39)	22.9 (16)	14.3 (10)	4.3 (3)	2.9 (2)		
- ความคาดหวัง ที่ตอบสนอง ความต้องการ ทางสังคม	ข้าราชการ สาย ข	57.1 (32)	30.4 (17)	10.7 (6)	1.8 (1)	-	35.025	0.000
	ข้าราชการ สาย ค	29.7 (38)	30.5 (39)	28.1 (36)	10.2 (13)	1.6 (2)		
	พนักงาน มหาวิทยาลัย	36.9 (31)	48.8 (41)	10.7 (9)	3.6 (3)	-		
	ลูกจ้างประจำ	30.0 (21)	42.9 (30)	18.6 (13)	5.7 (4)	2.9 (2)		

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ	ประเภททำงาน (ปี)	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
- ความคาดหวังสภาข้าราชการพึงประสงค์	ข้าราชการสาย ข	42.9 (24)	37.5 (21)	17.9 (10)	1.8 (1)	-	26.701	0.009
	ข้าราชการสาย ค	18.8 (24)	45.3 (58)	22.7 (29)	9.4 (12)	3.9 (5)		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	40.5 (34)	40.5 (34)	17.9 (15)	1.2 (1)	-		
	ลูกจ้างประจำ	31.4 (22)	44.3 (31)	17.1 (12)	4.3 (3)	2.9 (2)		
รวม	ข้าราชการสาย ข	55.4 (31)	32.1 (18)	10.7 (6)	1.8 (1)	-	27.187	0.007
	ข้าราชการสาย ค	27.3 (35)	40.6 (52)	20.3 (26)	9.4 (12)	2.3 (3)		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	41.7 (35)	46.4 (39)	10.7 (9)	1.2 (1)	-		
	ลูกจ้างประจำ	32.9 (23)	44.3 (31)	15.7 (11)	4.3 (3)	2.9 (2)		

2.2.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการดำรงตำแหน่งบริหารกับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 45.8 ในกลุ่มไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร รองลงมาคาดหวังมาก ร้อยละ 34.5 ในกลุ่มไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร

คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มดำรงตำแหน่งบริหาร การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการดำรงตำแหน่งบริหาร กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 37.8 ในกลุ่มไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 36.8 ในกลุ่มดำรงตำแหน่งบริหาร คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มดำรงตำแหน่งบริหาร

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการดำรงตำแหน่งบริหารกับ ความคาดหวังสภาข้าราชการ ฟังประสงค์พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 42.2 ในกลุ่มไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 42.1 ในกลุ่มดำรงตำแหน่งบริหาร คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มดำรงตำแหน่งบริหาร

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการดำรงตำแหน่งบริหารกับ ความคาดหวังต่อการทำหน้าที่ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 41.8 ในกลุ่มไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 38.2 ในกลุ่มไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 0.0 ในกลุ่มดำรงตำแหน่งบริหาร (ตารางที่ 4.38)

#### ตารางที่ 4.38

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทน  
ของสภาข้าราชการจำแนกตามการดำรงตำแหน่งบริหาร

ความคาดหวังต่อ การทำหน้าที่ต่อการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	ตำแหน่ง บริการ	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการพื้นฐาน	ไม่ดำรง ตำแหน่ง	45.8 (114)	34.5 (86)	13.7 (34)	4.4 (11)	1.6 (4)	6.610	0.158
	ดำรง ตำแหน่ง	31.6 (6)	26.3 (5)	31.6 (6)	10.5 (2)	-		

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ความคาดหวังต่อ การทำหน้าที่ต่อการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	ตำแหน่ง บริการ	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการทางสังคม	ไม่ดำรง ตำแหน่ง	37.8 (94)	37.8 (94)	18.9 (47)	4.8 (12)	0.8 (2)	15.413	0.004
	ดำรง ตำแหน่ง	36.8 (7)	15.8 (3)	21.1 (4)	26.3 (5)	-		
- ความคาดหวัง สภาข้าราชการ พึงประสงค์	ไม่ดำรง ตำแหน่ง	31.7 (79)	42.2 (105)	20.1 (50)	4.0 (10)	2.0 (5)	11.663	0.020
	ดำรง ตำแหน่ง	15.8 (3)	42.1 (8)	21.1 (4)	21.1 (4)	-		
รวม	ไม่ดำรง ตำแหน่ง	38.2 (95)	41.8 (104)	14.9 (37)	4.0 (10)	1.2 (3)	11.718	0.020
	ดำรง ตำแหน่ง	31.1 (6)	26.3 (5)	21.1 (4)	21.1 (4)	-		

### การทดสอบสมมุติฐานที่ 3

บุคลากรที่มีความสนใจต่อสภาข้าราชการ (ได้แก่ การเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ การเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ และความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ) ต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานที่ 3 สามารถแบ่งเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

### 3.1 บุคลากรที่มีการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ และความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

3.1.1 บุคลากรที่มีการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี พบว่ากลุ่มที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.18 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.17 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.58 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.38 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่ากลุ่มที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64.39 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.51 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่าแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้

ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่ากลุ่มที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.95 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.20 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่ากลุ่มที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.67 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.56 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือ พบว่ากลุ่มที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.89 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.02 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือแตกต่างกัน

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.08 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.00 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39)

## ตารางที่ 4.39

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

จำแนกตามการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม		เคยเข้าร่วมกิจกรรม		t	P	กลุ่มที่แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย	24.17	23.96	46.18	28.83	-6.698	0.000	2>1
- การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างสภาข้าราชการฯ	40.38	34.31	74.58	29.29	-9.278	0.000	2>1
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	36.51	36.43	64.39	34.46	-6.506	0.000	2>1
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	27.20	29.54	54.95	34.21	-7.056	0.000	2>1
- การดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	44.56	40.29	66.67	37.27	-4.691	0.000	2>1
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือ	45.02	41.14	68.89	36.17	-5.298	0.000	2>1
รวม	33.00	25.82	58.08	26.52	-8.064	0.000	2>1

3.1.2 บุคลากรที่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ ต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี พบว่ากลุ่มที่เคยการศึกษาข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.99 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยการศึกษาข้อบังคับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.89 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการศึกษาข้อบังคับต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่เคยการศึกษาข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.75 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยการศึกษาข้อบังคับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.29 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการศึกษาข้อบังคับต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่ากลุ่มที่เคยการศึกษาข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.43 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยการศึกษาข้อบังคับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.13 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการศึกษาข้อบังคับต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่าแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่ากลุ่มที่เคยการศึกษาข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 55.56 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยการศึกษาข้อบังคับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.95 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการศึกษาข้อบังคับต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่ากลุ่มที่เคยการศึกษาข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.49 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยการศึกษาข้อบังคับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.64 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการศึกษาข้อบังคับต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือ พบว่ากลุ่มที่เคยการศึกษาข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.33 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยการศึกษาข้อบังคับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.29 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการศึกษาข้อบังคับต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหารือแตกต่างกัน

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่เคยการศึกษาข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61.53 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่เคยการศึกษาข้อบังคับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.67 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าการศึกษาข้อบังคับต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.40)

## ตารางที่ 4.40

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

จำแนกตามการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	ไม่เคยศึกษา ข้อบังคับ		เคยศึกษา ข้อบังคับ		t	P	กลุ่มที่ แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีด้วย การเข้าร่วมเป็นกรรมการ ในการบริหารมหาวิทยาลัย	23.89	24.27	51.99	25.64	-8.965	0.000	2>1
- การส่งเสริมจริยธรรมของ ข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการฯ	44.29	35.99	69.75	30.52	-6.261	0.000	2>1
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	38.13	36.98	65.43	33.67	-6.211	0.000	2>1
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ การปฏิบัติหน้าที่	28.95	30.96	55.56	33.02	-6.636	0.000	2>1
- การดำเนินการให้เกิด ความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้าง และสังคม	43.64	40.03	74.49	33.13	-6.933	0.000	2>1
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณี ที่อธิการบดีหาหรือ	45.29	41.31	73.33	32.71	-6.294	0.000	2>1
รวม	33.67	26.36	61.53	23.97	-8.903	0.000	2>1

3.1.3 บุคลากรที่มีความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี พบว่ากลุ่มที่สนใจเป็นกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.06 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจเป็นกรรมการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.98 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าความสนใจเป็นกรรมการต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่สนใจเป็นกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 63.19 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจเป็นกรรมการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.93 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าความสนใจเป็นกรรมการต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการลูกจ้างและศิษย์เก่า พบว่ากลุ่มที่สนใจเป็นกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.50 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจเป็นกรรมการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.85 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าความสนใจเป็นกรรมการต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่าแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ พบว่ากลุ่มที่สนใจเป็นกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.39 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจเป็นกรรมการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.98 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า

t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าความสนใจเป็นกรรมการต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม พบว่ากลุ่มที่สนใจเป็นกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 60.65 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจเป็นกรรมการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.83 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าความสนใจเป็นกรรมการต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการดำเนินการให้เกิดความชอบธรรมและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคมแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในการเป็นที่ปรึกษาในกรณีข้อพิพาทหรือ พบว่ากลุ่มที่สนใจเป็นกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.78 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจเป็นกรรมการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.10 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าความสนใจเป็นกรรมการต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการในบทบาทการเป็นที่ปรึกษาในกรณีข้อพิพาทหรือแตกต่างกัน

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่ากลุ่มที่สนใจเป็นกรรมการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.57 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจเป็นกรรมการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 36.77 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ทดสอบโดยการหาค่า t-test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P=0.000$ ) แสดงว่าความสนใจเป็นกรรมการต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41  
การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ  
จำแนกตามความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ

การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ	ไม่สนใจเป็น กรรมการ		สนใจเป็น กรรมการ		t	P	กลุ่มที่ แตกต่าง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
- การให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี ด้วยการเข้าร่วมเป็น กรรมการในการบริหาร มหาวิทยาลัย	26.98	24.84	44.06	31.83	-4.217	0.000	2>1
- การส่งเสริมจริยธรรมของ ข้าราชการและลูกจ้าง สภาข้าราชการฯ	46.93	36.26	63.19	34.14	-3.418	0.000	2>1
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างอาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างและศิษย์เก่า	39.85	37.37	62.50	35.11	-4.620	0.000	2>1
- การส่งเสริมและพัฒนาให้ ข้าราชการและลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ การปฏิบัติหน้าที่	30.98	30.69	51.39	38.10	-4.193	0.000	2>1
- การดำเนินการให้เกิด ความชอบธรรมและเป็น ประโยชน์ต่อข้าราชการ ลูกจ้างและสังคม	48.43	39.34	60.65	44.08	-2.276	0.023	2>1
- การเป็นที่ปรึกษาในกรณี ที่อธิการบดีหารือ	49.10	40.75	62.78	41.15	-2.522	0.012	2>1
รวม	36.77	26.93	53.57	29.89	-4.585	0.000	2>1

### 3.2 บุคลากรที่มีการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ และความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

3.2.1 บุคลากรที่มีการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 47.7 ในกลุ่มไม่เคยเข้าร่วมในกิจกรรม รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 45.5 ในกลุ่มเคยเข้าร่วมในกิจกรรม คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.7 ในกลุ่มไม่เคยเข้าร่วมในกิจกรรม

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 37.7 ในกลุ่มไม่เคยเข้าร่วมในกิจกรรม รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 37.4 ในกลุ่มเคยเข้าร่วมในกิจกรรม คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 ในกลุ่มเคยเข้าร่วมในกิจกรรม

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังสภาข้าราชการ ฟังประสงค์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 44.4 ในกลุ่มเคยเข้าร่วมในกิจกรรม รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 41.8 ในกลุ่มไม่เคยเข้าร่วมในกิจกรรม คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 ในกลุ่มเคยเข้าร่วมในกิจกรรม

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังต่อการทำหน้าที่ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 42.4 ในกลุ่มเคยเข้าร่วมในกิจกรรม รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 41.0 ในกลุ่มไม่เคยเข้าร่วมในกิจกรรม คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 ในกลุ่มเคยเข้าร่วมในกิจกรรม (ตารางที่ 4.42)

## ตารางที่ 4.42

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทน  
ของสภาข้าราชการของบุคลากรที่เคยและไม่เคยเข้าร่วม  
กิจกรรมของสภาข้าราชการ

ความคาดหวังต่อ การทำหน้าที่ต่อ การทำหน้าที่เป็น ตัวแทนของ สภาข้าราชการ	การร่วม กิจกรรม	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวัง ที่ตอบสนอง ความต้องการ พื้นฐาน	ไม่เคย	47.7 (114)	30.0 (72)	15.9 (38)	4.6 (11)	1.7 (4)	1.432	0.839
	เคย	45.0 (45)	35.4 (35)	12.1 (12)	5.1 (5)	2.0 (2)		
- ความคาดหวัง ที่ตอบสนอง ความต้องการ ทางสังคม	ไม่เคย	35.6 (85)	37.7 (90)	19.7 (47)	5.9 (14)	1.3 (3)	0.496	0.974
	เคย	37.4 (37)	37.4 (37)	17.2 (17)	7.1 (7)	1.0 (1)		
- ความคาดหวัง สภาข้าราชการ พึงประสงค์	ไม่เคย	32.6 (78)	41.8 (100)	18.4 (44)	4.6 (11)	2.5 (6)	2.613	0.624
	เคย	26.3 (26)	44.4 (44)	22.2 (22)	6.1 (6)	1.4 (1)		
รวม	ไม่เคย	37.2 (89)	41.0 (98)	15.1 (36)	5.0 (12)	1.7 (1)	0.365	0.985
	เคย	35.4 (35)	42.4 (42)	16.2 (16)	5.1 (5)	1.0 (1)		

3.2.2 บุคลากรที่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ ต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 48.1 ในกลุ่มเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 46.7 ในกลุ่มไม่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการคาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 ในกลุ่มไม่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม ต่อการเป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 39.5 ในกลุ่มเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 38.1 ในกลุ่มไม่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2 ในกลุ่มเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังสภาข้าราชการ ฟังประสงค์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 43.6 ในกลุ่มไม่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 39.5 ในกลุ่มเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2 ในกลุ่มเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 42.4 ในกลุ่มไม่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 39.5 ในกลุ่มเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2 ในกลุ่มเคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43  
 การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็น  
 ตัวแทนของสภาข้าราชการของบุคลากรที่เคยและ  
 ไม่เคยศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ

ความคาดหวังต่อการ ทำหน้าที่ต่อการทำ หน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	ศึกษา ข้อบังคับ	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการพื้นฐาน	ไม่เคย	46.7 (120)	31.5 (81)	15.6 (40)	4.7 (12)	1.6 (4)	0.764	0.943
	เคย	48.1 (39)	32.1 (26)	12.3 (10)	4.9 (4)	2.5 (2)		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการทางสังคม	ไม่เคย	35.0 (90)	38.1 (98)	19.1 (49)	6.6 (17)	1.2 (3)	0.723	0.948
	เคย	39.5 (32)	35.8 (29)	18.5 (15)	4.9 (4)	1.2 (1)		
- ความคาดหวัง สภาข้าราชการ พึงประสงค์	ไม่เคย	29.2 (75)	43.6 (112)	19.8 (51)	5.1 (13)	2.3 (6)	1.534	0.821
	เคย	35.8 (29)	39.5 (32)	18.5 (15)	4.9 (4)	1.2 (1)		
รวม	ไม่เคย	35.8 (92)	42.4 (109)	15.2 (39)	5.1 (13)	1.6 (4)	0.561	0.967
	เคย	39.5 (32)	38.3 (31)	16.0 (13)	4.9 (4)	1.2 (1)		

3.2.3 บุคลากรที่มีความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการของสภาข้าราชการ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 55.6 ในกลุ่มสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 44.7 ในกลุ่มไม่สนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.4 ในกลุ่มสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 41.1 ในกลุ่มสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 38.0 ในกลุ่มไม่สนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.1 ในกลุ่มไม่สนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับความคาดหวังสภาข้าราชการ ฟังประสงค์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 45.8 ในกลุ่มสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 41.7 ในกลุ่มไม่สนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.4 ในกลุ่มสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ

สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ กับความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังมากที่สุดร้อยละ 41.7 ในกลุ่มสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ รองลงมาคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 41.4 ในกลุ่มไม่สนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ คาดหวังน้อยที่สุด ร้อยละ 1.4 ในกลุ่มสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ (ตารางที่ 4.44)

## ตารางที่ 4.44

การเปรียบเทียบระดับของความคาดหวังต่อการทำหน้าที่  
เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการของบุคลากรที่สนใจ  
และไม่สนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ

ความคาดหวังต่อการ ทำหน้าที่ต่อการทำ หน้าที่เป็นตัวแทน ของสภาข้าราชการ	การร่วม กิจกรรม	ระดับความคาดหวัง					X <sup>2</sup>	P
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการพื้นฐาน	ไม่สนใจ	44.7 (119)	32.7 (87)	15.8 (42)	4.9 (13)	1.9 (5)	2.822	0.588
	สนใจ	56.6 (40)	27.8 (20)	11.1 (8)	4.2 (3)	1.4 (1)		
- ความคาดหวังที่ ตอบสนองความ ต้องการทางสังคม	ไม่สนใจ	34.6 (92)	38.0 (100)	19.2 (51)	7.1 (19)	1.1 (3)	2.647	0.619
	สนใจ	41.7 (30)	36.1 (26)	18.1 (13)	2.8 (2)	1.4 (1)		
- ความคาดหวัง สภาข้าราชการ พึงประสงค์	ไม่สนใจ	32.0 (85)	41.7 (111)	18.8 (50)	5.3 (14)	2.3 (6)	1.476	0.831
	สนใจ	26.4 (19)	45.8 (33)	22.2 (16)	4.2 (3)	1.4 (1)		
รวม	ไม่สนใจ	36.1 (96)	41.4 (110)	15.8 (42)	5.3 (14)	1.5 (4)	0.396	0.983
	สนใจ	38.9 (28)	41.7 (30)	13.9 (10)	4.2 (3)	1.4 (1)		

## ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้และความคาดหวังต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการและลูกจ้างประจำ มีข้อมูลที่เป็นประเด็นสำคัญ เพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### 6.1 การรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ

สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นองค์กรหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์และปรัชญาในการดำเนินการ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำทั้งหมดของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และปกป้องคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิของประชาคมธรรมศาสตร์ ตามแนวทางการดำเนินงานแล้ว สภาข้าราชการมีบทบาทหน้าที่ต่างๆ 6 ประการ ดังกล่าวไว้ในข้อบังคับสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ข้อบังคับสภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2538 - 2548 ) เมื่อพิจารณาผลการศึกษา พบว่า

ผลการศึกษากาพรวมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในบทบาทต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.34) อาจพิจารณาในประเด็นความสัมพันธ์กันระหว่างการจูงใจต่อการรับรู้ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ในระดับที่ต่างกัน ดังอธิบายไว้ใน ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการรับรู้ โดย Munn (1966, อ้างถึงใน สุดา สุหลง, 2543) โดยอธิบายว่า Internal Attention factor เป็นปัจจัยที่อยู่ในตัวของบุคคล การเรียนรู้อย่างไรก็ตาม ความสนใจ ที่ต่างกันจะทำให้เกิดการรับรู้ที่ต่างกันโดยระดับความสนใจเชื่อมโยงกับ External factor คือ สิ่งเร้าถ้าเข้มขึ้นมากระดับความสนใจก็มากตาม และสอดคล้องกับ (พัชนี เที่ยจรรยา และคณะ (2538, น. 105-108) ที่แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร เป็นกระบวนการเลือกรับสารและจัดสารเข้าไว้ด้วยกันและตีความหมายของสารที่ได้รับตามความเข้าใจ ความรู้สึก

ของตน โดยอาศัยประสบการณ์ ความเชื่อ ทักษะคติ และสิ่งแวดล้อมเป็นกรอบในการรับรู้ ที่เกิดขึ้น ทั้งโดยตั้งใจและโดยไม่รู้ตัว และมักเกิดตามประสบการณ์และการสั่งสมของทางสังคม การรับรู้ของแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากอิทธิพลบางอย่าง ได้แก่ แรงผลักดัน หรือแรงจูงใจ (Motives) โดยบุคคลมักจะเห็นสิ่งที่ต้องการเห็น และได้ยินในสิ่งที่ต้องการได้ยิน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง, ประสบการณ์เดิม (Past experience) โดยบุคคลต่างเติบโตขึ้นในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และอาจเป็นเพราะประชาคมไม่ได้รับข่าวสารที่เพียงพอ ไม่ได้รับการกระตุ้นหรือต้องการรับบริการจากสภาข้าราชการ หรือ สภาข้าราชการมีประชาสัมพันธ์ที่ไม่ต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมถึงบทบาทหน้าที่ทั้งหมด ดังนั้นจึงต้องอาศัยตัวแทนสภาข้าราชการของแต่ละหน่วยงานในการให้คำแนะนำ ประชาสัมพันธ์อธิบายถึงบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการในการสร้างประโยชน์หรือเป็นผู้แทนในการดูแลรักษาสิทธิหรือการให้ความเห็นต่อมหาวิทยาลัยในอันที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ โดยอาจอาศัยเพื่อนร่วมงานบอกต่อกันจนทำให้เกิดการรับรู้

ด้านบทบาทหน้าที่ของการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี ด้วยการเข้าร่วมเป็นกรรมการในการบริหารมหาวิทยาลัย มีการรับรู้ระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.62 ทั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าสภาข้าราชการเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการต่างๆ มีจำนวนมากทั้งถาวรและเป็นวาระ บุคลากรจะเลือกรับรู้เฉพาะที่สนับสนุนหรือกระทบต่อตนเอง เพราะบุคลากรไม่สามารถรับรู้ได้ทั้งหมด รวมทั้งสภาข้าราชการไม่ได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของการเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยโดยผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น จดหมายข่าวของสภาข้าราชการหรือลงข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ ให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Munn (1966, อ้างถึงใน สุดา สุหลง, 2543) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้เกิดจากการเลือกรับสารในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับ การเลือกรับสารทั้งการเลือกโดยจงใจและการเลือกโดยไม่จงใจ คือ การที่ผู้รับสารจะเลือกรับสิ่งเร้าใด หรือเลือกรับสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งที่มีอยู่ด้วยกันหลายแห่ง เนื่องจากในแต่ละวันมีสิ่งเร้าและมีสารต่างๆ จำนวนมากเข้ามาในชีวิตประจำวัน จึงต้องมีการเลือกว่าต้องการจะรับรู้สิ่งใดบ้าง เพราะเราไม่สามารถจะรับรู้สิ่งต่างๆ ได้หมด การตัดสินใจที่จะเลือกว่าเราจะรับรู้สิ่งใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะคติ ความเชื่อ อุดมการณ์ ลิทธินิยม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ฯลฯ ผู้รับสารมักจะเลือกรับสารที่สนับสนุนสอดคล้องกับแนวคิดเดิมของตนเสมอ

ส่วนในด้านบทบาทการเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่อธิการบดีหาหรือ มีการรับรู้ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 52.01 ในด้านสภาข้าราชการเข้าร่วมเป็นกรรมการสรรหาผู้บริหารของ

มหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากการรับรู้เกิดจากการกระตุ้นทางการปฏิบัติผ่านนโยบายระเบียบ ข้อบังคับ โดยสภาข้าราชการเข้าไปเป็นกรรมการสรรหาผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักและสถาบัน ซึ่งจะต้องมีการประชุมประชาคมในหน่วยงาน (องค์ประชุมต้องเกินกึ่งหนึ่ง) เพื่อระดมความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อดูสถานะปัจจุบันของหน่วยงาน วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยบุคลากรคาดหวังว่ากรรมการสภาข้าราชการที่เข้าไปเป็นกรรมการสรรหาจะต้องมีความเป็นกลาง และบุคลากรรับรู้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลกระทบในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานในอนาคต โดยสอดคล้องกับ Solomon, Micheal R. (พิสิฐฐ โปรงรุ่งโรจน์, 2545) ยังได้อธิบายไว้ อีกว่า การรับรู้จะเกิดขึ้นโดยมีสิ่งกระตุ้นทางความรู้สึกต่างๆ ได้แก่ ภาพ เสียง กลิ่น รส ลักษณะพื้นผิว ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นภายนอก ในกรณีที่เป็นสิ่งกระตุ้นทางการปฏิบัติจะหมายถึง นโยบาย ข้อบังคับ การสื่อสารทางการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและโครงการต่างๆ เป็นต้น ระดับการรับรู้จะสูงหรือต่ำนั้นจะขึ้นอยู่กับรูปแบบของสิ่งกระตุ้น และความเข้มข้นของสิ่งกระตุ้นนั้นๆ โดยสิ่งกระตุ้นดังกล่าวจะผ่านทางตัวรับรู้ความรู้สึกต่างๆ คือ ทางตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง หรือที่เรียกว่า ประสาททางการรับรู้ ซึ่งกระบวนการรับรู้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นแรกคือ การเปิดรับสิ่งกระตุ้น ขั้นที่สองคือการให้ความสนใจสิ่งกระตุ้นความรู้สึก ต่อจากนั้นจะเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการรับรู้คือ ขั้นตีความสิ่งกระตุ้นที่ผ่านเข้ามาทางประสาทรับรู้ความรู้สึกนั้นๆ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ พบว่า เพศ, ระดับการศึกษาและการดำรงตำแหน่งในการบริหาร มีการรับรู้ต่อการทำหน้าที่ของสภาข้าราชการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร การเข้าร่วมกิจกรรม การศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ ความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ มีความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการ โดยพบว่า

ด้านอายุ และอายุการทำงาน บุคลากรที่มีอายุและอายุการทำงานน้อยมีการรับรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ และอายุการทำงานที่มากจะมีการรับรู้มากกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ มาเป็นเวลานาน อาจได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสภาข้าราชการมากกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการเป็นอย่างดี ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อย เพิ่งเข้ามาทำงานยังไม่ทราบว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์รสภาข้าราชการในทันทีที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และอาจยังไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากสภาข้าราชการอย่าง

เพียงพอ โดยสอดคล้องกับ คำอธิบายไว้ในบทความเรื่ององค์ความรู้ในการพัฒนาตนเอง (ภาสกร ลิขิตส์จจากุล, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551) กล่าวไว้ว่า อายุและอายุการทำงาน เป็นลักษณะของผู้รู้ทางด้านกายภาพ หรือสรีระวิทยาของบุคคล ถ้าสมมุติการรับรู้จึงจะสามารถแปลความออกมาได้ ถ้าลักษณะด้านกายภาพผิดปกติการรับสัมผัส ผิดไป ด้อยสมรรถภาพลงไป การรับรู้ก็จะลดลงไป ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัส จะทำให้รับรู้ได้ดี การรับรู้บางอย่างเกิดจากอวัยวะรับสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรู้รส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกันทำให้เราแปลความหมายของสิ่งเร้าได้ถูกต้องขึ้น ขนาดหรือความเข้มของสิ่งเร้า ที่สามารถทำให้อวัยวะสัมผัสเกิด ความรู้สึกได้ เรียกว่า Threshold การเปลี่ยนแปลงความเข้ม หรือขนาดของสิ่งเร้า เพื่อให้บุคคลสามารถรับรู้ได้ เรียกว่า The differential threshold ถ้าเพิ่มความเข้มของสิ่งเร้าคือมีการรับรู้จากสถานการณ์ในเวลานานขึ้นจะทำให้เกิดการรับรู้มากขึ้น

ด้านประเภทบุคลากร บุคลากรประเภทข้าราชการสาย ข้าราชการสาย ค มีการรับรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ อาจเป็นเพราะชื่อขององค์กร (สภาข้าราชการ) ที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ ทั้งที่ในคำนิยามของสภาข้าราชการนั้นครอบคลุมไปถึงบุคลากร 2 กลุ่มนี้ด้วย โดยบุคลากรในกลุ่มนี้ไม่ทราบถึงคำนิยามของคำว่าข้าราชการ (ตามข้อบังคับฯ) ซึ่งครอบคลุมในสถานภาพของตนเอง จึงอาจทำให้ไม่สนใจต่อบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการและสภาข้าราชการเองอาจไม่ได้ประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการมีสิทธิในการรับสมัครและการเลือกตั้งตัวแทนของหน่วยงานเพื่อให้กลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำเข้ามาเป็นกรรมการสภาข้าราชการ เพื่อทำหน้าที่ตามบทบาทของกรรมการดังกล่าว

ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม บุคลากรที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีการรับรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม อาจเป็นเพราะบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเห็นความสำคัญของกิจกรรมที่สภาข้าราชการจัดขึ้นว่ามีประโยชน์กับตนเองทั้งในด้านส่วนตัว หน้าที่การงานและด้านสังคม ส่วนบุคลากรที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมอาจเป็นเพราะกิจกรรมที่สภาข้าราชการจัดขึ้นไม่ตรงกับเวลาว่างของตนหรืออาจเนื่องภารกิจของงานประจำ หรือสถานที่จัดกิจกรรมอยู่ไกลจากหน่วยงานของตนเองที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านการศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ บุคลากรที่เคยศึกษาข้อบังคับ มีการรับรู้ที่แตกต่างกับบุคลากรที่ไม่เคยศึกษาข้อบังคับ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ศึกษาข้อบังคับมีความสนใจในบทบาทหน้าที่ของสภาข้าราชการ ส่วนใหญ่พบในกลุ่มข้าราชการสาย ค ซึ่งมีหน้าที่

การปฏิบัติงานในสายการบริหาร ซึ่งเป็นบุคลากรที่เข้าถึงข่าวสาร หรือกรรมการของสภาข้าราชการได้ง่าย

ด้านความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ บุคลากรที่มีความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน กับผู้ที่ไม่สนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการ อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่รับรู้ถึงความสำคัญของสภาข้าราชการที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานหรือต่อสังคมโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีความสนใจในการสมัครเป็นกรรมการ จากการเปิดโอกาสตามข้อบังคับฯ ที่ผ่านมา

เมื่อพิจารณา ด้านประเภทบุคลากร การเข้าร่วมกิจกรรม การศึกษาข้อบังคับของสภาข้าราชการ และความสนใจเป็นกรรมการสภาข้าราชการจะเห็นว่า มีการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มที่ต่างๆ กัน โดยสอดคล้องกับบทความเรื่ององค์ความรู้ในการพัฒนาตนเอง (ภาสกรลิขิตส์จากกุล, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551) ว่าลักษณะของผู้รู้ด้านจิตวิทยา เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะ ค่านิยม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม ที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ต่างกัน สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิม และประสบการณ์เดิมทั้งสิ้น นักจิตวิทยา ถือว่าการรับรู้ นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเลือกสรรอย่างยิ่ง (High Selective) เริ่มตั้งแต่รับสัมผัส เลือกเอาเฉพาะที่ต้องการ และแปลความให้เข้ากับตนเอง บุคคลจึงจะเลือกรับรู้สำหรับลักษณะของผู้รู้ทางด้านจิตวิทยานั้น ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ มี 14 อย่าง คือ ความรู้เดิม และประสบการณ์ (Experience) ของแต่ละบุคคล ความต้องการ (need) หรือแรงขับ ใครต้องการอะไรก็สนใจแต่สิ่งนั้น สภาพของจิตใจหรือภาวะของอารมณ์ เจตคติ การมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งไรจะทำให้เกิดการรับรู้ที่ดี อิทธิพลของสังคม (Social Factor) สภาพความเป็นอยู่ของสังคม และลักษณะของวัฒนธรรม ปทัสถาน (Norm) เป็นกรอบของการอ้างอิง (Frames of Reference) จารีต ประเพณี ค่านิยม เป็นเครื่องกำหนดการรับรู้ของคน ทำให้คนแต่ละกลุ่มรับรู้สิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป ความตั้งใจ (Attention) ที่จะรับรู้ และความสนใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวเราล้วนแต่มีโอกาส ก่อให้เกิดการรับรู้ ความสนุกสนานเพลิดเพลินมีผลต่อการรับรู้ เมื่อมีความสนุกสนาน ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ได้เร็ว และได้ดี แรงจูงใจ (Motivation) มีผลต่อการรับรู้ กระตุ้นให้เกิดความต้องการ (Needs) และทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ได้เป็นอย่างดี คุณค่า (Value) และความสนใจที่มีผลต่อการรับรู้ ความตึงเครียดในทางสังคม ถ้าคนส่วนใหญ่หรือกลุ่มสนใจอะไร เราจะสนใจบ้าง การรับรู้จะดีขึ้น สติปัญญา คนที่เฉลียวฉลาดรับรู้ได้ดี เร็วและถูกต้องกว่าผู้มีสติปัญญาต่ำ การสังเกตพิจารณา ช่วยการแปล ทำให้รับรู้แม่นยำขึ้นรู้ละเอียดลึกซึ้งขึ้น ความพร้อมหรือการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ (Pre Para Tory set)

และความคาดหวัง (Expectancy) การคาดหวังล่วงหน้าเป็นการทำให้คนเราเตรียมพร้อมในการรับรู้สิ่งใหม่ดีขึ้น

## 6.2 ความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ

ความคาดหวังของบุคลากรต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการเป็นความคิด การคาดคะเนหรือความรู้สึก ของบุคลากรต่อสภาข้าราชการ ว่าจะมีการทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทน ที่จะให้ผลลัพธ์และเป็นประโยชน์ที่จะสามารถตอบสนองได้อย่างไร แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม และความคาดหวังว่าสภาข้าราชการที่พึงประสงค์

ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยสภาข้าราชการทำหน้าที่เป็นตัวแทนดูแลผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.11) อาจเป็นเพราะอยู่ในช่วงที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถานภาพของข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการจึงต้องมีการปรับฐานเงินเดือนใหม่ บุคลากรคาดหวังให้สภาข้าราชการดูแลส่วนการปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมาการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรได้รับความไม่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.10) และการทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เนื่องจากในปัจจุบันบุคลากรที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ จะต้องดำเนินการด้วยตนเอง ยังไม่มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาหรือจึงมีความคาดหวังให้สภาข้าราชการที่ตนเองเลือกตัวแทนของหน่วยงานให้คำปรึกษาเมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นกับตน ส่วนเรื่องที่บุคลากรมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาความรู้เพื่อการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.08) แสดงความคิดเห็นต่ออธิการบดีในเรื่องที่เป็นประโยชน์กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.05), การผลักดันสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.02), การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ค่าเฉลี่ย 3.96), รักษาสิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.96), ดูแลสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.89), การทำหน้าที่เสนอนโยบายในองค์กรที่พึงมีพึงได้ (ค่าเฉลี่ย 3.86), การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีที่อยู่อาศัย (ค่าเฉลี่ย 3.80), สนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อดูแลสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.76), และน้อยที่สุด คือ การให้รางวัล ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยการศึกษาข้าราชการทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการเป็นเสียงสะท้อนให้กับผู้บริหารใน มหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 4.17) บุคลากรเห็นว่าสภาข้าราชการควรจะทำหน้าที่สะท้อนให้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยได้ซึ่งอาจเป็นเพราะ สภาข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมของการเป็น กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยหลายๆ ตำแหน่ง สามารถทำหน้าที่สะท้อนให้ผู้บริหารได้รับทราบถึง ปัญหาหรือสถานะของบุคลากรในปัจจุบันว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างไรได้ ส่วนรองลงมาคือ การรักษาสถานภาพ บทบาทตำแหน่งทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.94), สะท้อน สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้กับมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 3.90) และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นใน การบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) โดยสอดคล้องกับ ภาสกร ลิขิตสังข์จกุล (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551) ยังได้กล่าวอีกว่า สิ่งคาดหวังอีกอย่างของมนุษย์ คือสิ่งที่คาดหวังตาม ความต้องการทางสังคม (Social or Psychological) ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจาก การเรียนรู้ ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการ อิสรภาพ ความสำเร็จ ในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจ ดังกล่าวนี เป็นเหตุให้มนุษย์แสดง พฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางในสิ่งที่คาดหวังได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)

ความคาดหวังสภาข้าราชการที่พึงประสงค์ พบว่าบุคลากรต้องมีความคาดหวังให้ สภาข้าราชการมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ดังนี้

- ด้านการให้บริการ มีความคาดหวังสูงสุดในเรื่องตัวแทนสภาข้าราชการควรมี ความยิ้มแย้มแจ่มใสและความกระตือรือร้นให้การให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 3.93) อาจเป็นเพราะ บุคลากรคิดว่าการทำหน้าที่เป็นตัวแทนนั้นต้องมีความกระตือรือร้นและมีความยินดีต่อ การให้บริการ เมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ที่เกิดกับตนเองหรือหน่วยงาน ของที่บุคลากรสังกัด สภาข้าราชการควรดำเนินการสอบถามหรือหาข้อมูลทันทีทันใดเมื่อได้รับเรื่อง หรือเมื่อทราบเรื่องที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี และมีความสะดวก รวดเร็วในการบริการสมาชิก (ค่าเฉลี่ย 3.86) มีเครื่องมือบริการที่ทันสมัย เช่น มีเว็บไซต์และ เว็บบอร์ด หรือสภาข้าราชการพบประชาคมเพื่อตอบปัญหาต่อประชาคม ซึ่งสอดคล้องกับ รัชกฤษ คล่องพยาบาล (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2551) ที่ปรึกษาส่วนบริการปรึกษาการเงินและ การร่วมลงทุน ฝ่ายประสานและบริการ SMEs สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (สสว.) (29-1-2008) กล่าวบรรยายไว้ใน การบรรยายเรื่องแผนธุรกิจ กับ SMEs ในขั้นตอน

การวางแผนก่อนเขียนแผนธุรกิจ ซึ่งสรุปได้ว่า ในการทำแผนธุรกิจที่ให้บรรลุในเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรต้องมีสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการซึ่งต่างกันไปในมุมมองของแต่ละบทบาทในการทำงาน โดยสิ่งที่คาดหวัง ประกอบด้วย รายละเอียดข้อมูลต่างๆ กลยุทธ์ในการดำเนินการ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การตลาด การผลิตหรือการให้บริการ การเงิน ซึ่งสามารถใช้ในการแข่งขันด้านธุรกิจได้ โดยเฉพาะกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยง แรงสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าเชิงการแข่งขัน สิ่งที่คาดหวัง ก็จะเป็นเรื่องของแนวความคิดใหม่ๆ หรือความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นไปได้และโอกาสในการดำเนินงานให้เกิดขึ้นจริง ถ้าเป็นพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองดำเนินการอยู่เป็นอย่างดีสิ่งที่คาดหวังจะเป็นเรื่องของผลการดำเนินการในแผนเกี่ยวข้องกับตนเองอย่างไร หรือตนเองจะได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินการตามแผน หรือเกิดผลกระทบอย่างไรกับตนเอง เพราะสิ่งที่คาดหวังจะเป็นเรื่องของโอกาสหรือความเติบโตของการบริหารงาน รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ ซึ่งต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามความคาดหวัง และในทฤษฎีความคาดหวัง (อัญชลี ด้านวิรุฬภณี, 2539, น. 53) กล่าวว่า สิ่งที่คาดหวังจากการบริการคือ ความยิ้มแย้มแจ่มใส ความกระตือรือร้นในการให้บริการ การให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีความสะดวกรวดเร็วในการบริการเครื่องมือบริการทันสมัย ความมีชื่อเสียงของสถาบันที่ให้บริการ

ด้านการเป็นตัวแทน พบว่ามีความคาดหวังสูงสุดในเรื่องกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ซึ่งอาจเนื่องชื่อขององค์กร “สภาข้าราชการ” ทำให้บุคลากรโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำไม่ทราบว่าครอบคลุมถึงกลุ่มของตนด้วย

ด้านกำหนดนโยบาย โดยพบว่า สภาข้าราชการควรมีเป้าหมายหรือแผนงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.85) อาจเนื่องมาจากสภาข้าราชการมีการดำรงตำแหน่งตามวาระ นโยบายที่กำหนดไม่ต่อเนื่องและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยไม่ได้ประชาสัมพันธ์ถึงนโยบายหรือแผนงานให้บุคลากรรับทราบมากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (ปองฤทัย โชตะยากฤต, 2543, น. 13-14) ได้กำหนดแนวการดำเนินงาน คือ การกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดีได้มาตรฐานที่ผู้บริหารปรารถนานั้นเป็นไปได้มากขึ้น

เมื่อพิจารณาความคาดหวังในประเด็นที่บุคลากรมีความคาดหวังไว้สูงสุด พบว่าความคาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ซึ่งอาจเนื่องมาจากปัจจุบันหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้ย้ายไปอยู่ที่ศูนย์รังสิต

บุคคลากรต้องปรับวิธีการดำเนินชีวิตในประจำวันใหม่จึงทำให้บุคคลากรมีความต้องการพื้นฐานหลาย ๆ ด้าน เช่น ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ต้องการที่อยู่อาศัยที่ใกล้ที่ทำงาน ต้องการความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับภาสกรลิขิตส์จากกุล, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2551) วิทยากรที่ปรึกษาบริษัท พีเพิล แวลูว์ จำกัด ได้กล่าวถึงสิ่งที่บุคคลคาดหวังไว้ในการบรรยายในเรื่องของภาวะผู้นำในการบริหารงานอย่างประสบผลสำเร็จอธิบายว่า สิ่งที่คาดหวังตามความต้องการของคนอันดับแรกคือ สิ่งที่คาดหวังตามความต้องการทางกาย (Physical) ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ สิ่งที่คาดหวังคือสิ่งที่คาดการณ์ว่าเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองของความต้องการทางกาย เรียกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย เกิดขึ้นเพื่อให้บุคคลกระทำการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว และเรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (biological motives)

จะเห็นได้ว่า ความคาดหวังของบุคคลก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมนั้น โดยทั่วไปคือ อาจเริ่มจากพื้นฐานคือสิ่งที่คาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความรัก ความมั่นคง ปลอดภัย การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ และสิ่งที่คาดหวังที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม เช่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความเป็นธรรมชาติ เป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินการทั้งด้านการบริหารจัดการของงานการตรวจสอบเป้าหมายหรือการวัดความก้าวหน้าของงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความคาดหวังของบุคคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการ พบว่า เพศ, อายุ การทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคลากรมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ, ระดับการศึกษาของบุคคลากร, ประเภทบุคคลากร และ การดำรงตำแหน่งบริหารของบุคคลากรต่างกัน มีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนที่แตกต่างกันโดยพบว่า

ด้านอายุบุคคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความคาดหวังด้านตอบสนองความต้องการพื้นฐานระดับมากที่สุด (ร้อยละ 60.8) ซึ่งบุคคลากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความต้องการผลตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อต้องการสร้างความมั่นคงในชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดี และต้องการมีความมั่นคงในการหน้าที่การงาน จึงมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากกว่ากลุ่มอื่นที่มีหน้าที่การงานมั่นคงซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย

ที่ผ่านการประเมินแล้ว ส่วนความคาดหวังที่จะตอบสนองทางสังคมบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความหวังมากที่สุด (ร้อยละ 48.6) อาจเนื่องมาจากบุคลากรกลุ่มนี้ต้องการให้สภาข้าราชการ สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารในสถานภาพของตนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ที่ยังไม่มั่นใจในสถานะหน้าที่การงานของตน ตลอดจนระบบการประเมิน เป็นต้น ส่วนความคาดหวังสภาข้าราชการที่พึงประสงค์นั้น บุคลากรที่มีอายุช่วง 50-60 ปี มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 47.5) ซึ่งเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มนี้มีประสบการณ์ในการทำงานและรับรู้การทำหน้าที่ของสภาข้าราชการมาเป็นเวลานานต้องการให้สภาข้าราชการเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

ด้านระดับการศึกษา โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคาดหวังในระดับมาก (ร้อยละ 50.8) ซึ่งอาจเกิดจากบุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ชั้นผู้น้อยและถูกจ้างประจำ มีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลน้อย จึงคาดหวังให้สภาข้าราชการ ประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงเพื่อให้ประชาคมรับทราบในการดำเนินกิจกรรม โดยให้สภาข้าราชการ พบกับประชาคม ส่วน (ร้อยละ 48.1) บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคาดหวังที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานและตอบสนองความต้องการทางสังคม อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อประสบความสำเร็จในการศึกษาแล้วจึงมีความคาดหวังที่จะมีความเป็นอยู่ที่ดี เช่น ต้องการมีที่อยู่อาศัย ความเติบโตในหน้าที่การงานของตน ตลอดจนได้รับการยกย่องชมเชย และมีบทบาทตำแหน่งหน้าที่ทางสังคมให้มากขึ้น

ด้านประเภทบุคลากร โดยพบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข) มีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 55.4) รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคาดหวังในระดับมาก (ร้อยละ 46.4) ซึ่งอาจเนื่องมาจากข้าราชการกลุ่มนี้ทำงานด้านวิชาการเป็นส่วนใหญ่ ไม่ค่อยสนใจเรื่องการบริหาร ไม่ได้รับรู้ข่าวสารหรือไม่มีเวลาพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

ด้านการดำรงตำแหน่งการบริหาร โดยพบว่าบุคลากรที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งในการบริหารมีความคาดหวังระดับมาก (ร้อยละ 41.8) และมีความคาดหวังระดับมากที่สุด (ร้อยละ 38.2) อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในการบริหารได้รับข้อมูลข่าวสารก่อน อีกทั้งคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วมีความคาดหวังน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร โดยสอดคล้องกับ รัชกฤษ คล่องพยาบาล (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2552) ที่ปรึกษาส่วนบริการ ปรึกษาการเงินและการร่วมลงทุน ฝ่ายประสานและบริการ SMEs สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) (29-1-2008) กล่าวบรรยายไว้ใน การบรรยายเรื่องแผนธุรกิจ

กับ SMEs ในขั้นตอนการวางแผนก่อนเขียนแผนธุรกิจ ซึ่งสรุปได้ว่า ในการทำแผนธุรกิจที่ให้บรรลุในเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรต้องมีสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่คาดหวังนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในมุมมองของแต่ละบทบาทในการทำงานของบุคลากร ถ้าเป็นพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองดำเนินการอยู่เป็นอย่างดีสิ่งที่คาดหวังจะเป็นเรื่องของการดำเนินการในแผนเกี่ยวข้องกับตนเองอย่างไร หรือตนเองจะได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินการตามแผน หรือเกิดผลกระทบอย่างไรกับตนเอง เพราะสิ่งที่คาดหวังจะเป็นเรื่องของโอกาสหรือความเติบโตของการบริหารงาน รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ ซึ่งต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามความคาดหวัง

โดยผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความคาดหวังของบุคลากรต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสภาข้าราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในแต่ละบุคคลที่มีพื้นฐานด้านต่างๆ ที่ต่างกันความคาดหวังจะต่างกันดังที่ สุเทพ เทียนสี (ปองฤทัย โชตะยากฤต, 2543, น. 14-15) กล่าวไว้ใน การใช้แนวคิดความคาดหวังในการทำงานขององค์กร ที่ได้นำเสนอผลการศึกษาของ Mondy และคณะ เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงานของบุคคลในองค์กรว่า แต่ละบุคคลจะมีความคาดหวัง ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้อาจเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในเรื่องของลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนที่สร้างความพึงพอใจ โอกาสที่ได้ติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังและให้คุณค่าในผลตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบคือ ลักษณะพื้นฐานของบุคคล คือ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว ระดับรายได้ของแต่ละครอบครัว จริยธรรม ประสิทธิภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจ และข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับงานและองค์กร ที่จะมีผลต่อการเกิดความคาดหวัง หากได้รับข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับงานและองค์กรที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานหรือเกิดความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น