



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

Participation of the Staff Personnels in Readiness Preparation  
for Kasetsart University Entry into ASEAN Community

นามผู้วิจัย นางสาวกัทริยา ไชยชนะ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

( รองศาสตราจารย์สุพัตรา จุณณะปิยะ, M.A. )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( อาจารย์ภริดา ชัยรัตน์, ร.ด. )

หัวหน้าภาควิชา

( รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ ชาบุญศิลป์, Ph.D. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.



วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

Participation of the Staff Personnels in Readiness Preparation for  
Kasetsart University Entry into ASEAN Community

โดย

นางสาวกัทรียา ไชยชนะ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2557

ภัทริยา ไชยชนะ 2557: การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อม  
ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์สุพัตรา จุณณะปิยะ, M.A. 179 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนใน  
การเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเพื่อศึกษา  
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 359 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างของ Yamane  
และแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติ  
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์  
การผันแปร และการวิเคราะห์จำแนกหมู่ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม  
ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับน้อย การทดสอบสมมติฐานพบว่า  
ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์  
กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมให้แก่  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
ประเภทงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
การมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมให้แก่  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

Patthariya Chaichana 2014: Participation of the Staff Personnels in Readiness Preparation for Kasetsart University Entry into ASEAN Community. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Supatra Chunnapiya, M.A. 179 pages.

The objectives of the research were the participation of the staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University Entering ASEAN Community and to study the factors relating with participation of the staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University Entry into ASEAN Community. The sample size composed of 359 staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University by Yamane and proportional stratified random sampling. Data were collected by questionnaires, and analyzed by statistical software. Statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Analysis of Variance and Multiple Classification Analysis (MCA) was at the .05 level of significance.

The results of the research found that the participation of the staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University Entry into ASEAN Community was at low level. The hypothesis testing revealed that personnels factors and the factors associated with preparation of the staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University concerning gender, pesponsible, expectations about preparation and organizational climate had relationship with participation of the staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University Entry into ASEAN Community was at the .05 level of significance. However, personal factors and the factors associated with preparation of the staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University were concerning age, level education, affiliation, period of work, types of responsibility, and perception about ASEAN hadn't relationship with participation of the staff personnels in readiness preparation for Kasetsart University Entry into ASEAN Community.

---

Student's signature

---

Thesis Advisor's signature

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์สุพัตรา จุณณปิยะ และ ดร. ภิรดา ชัยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และกำแพงแสน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งบุคคลใกล้ชิดที่ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่ผู้วิจัย และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งบิดามารดาที่สนับสนุนส่งเสริมการเรียนและการวิจัยมาโดยตลอด และหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์สำหรับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภัทธิยา ไชยชนะ  
กรกฎาคม 2557

## สารบัญ

## หน้า

|                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| สารบัญตาราง                                                                     | (3) |
| สารบัญภาพ                                                                       | (9) |
| บทที่ 1 บทนำ                                                                    | 1   |
| ความสำคัญของปัญหา                                                               | 1   |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย                                                         | 3   |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                                                       | 3   |
| ขอบเขตของการวิจัย                                                               | 3   |
| นิยามศัพท์                                                                      | 3   |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสาร                                                           | 7   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม                                                    | 8   |
| แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน                                                   | 15  |
| แผนงานการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน | 19  |
| แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้                                                        | 33  |
| แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง                                                      | 36  |
| แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ                                                  | 39  |
| ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                                           | 49  |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                                         | 55  |
| ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย                                                          | 56  |
| กรอบแนวคิดการวิจัย                                                              | 58  |
| สมมติฐานการวิจัย                                                                | 58  |
| บทที่ 3 วิธีการวิจัย                                                            | 64  |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                                                         | 64  |
| การสุ่มตัวอย่าง                                                                 | 65  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                                      | 67  |



## สารบัญ (ต่อ)

|                                                       | หน้า |
|-------------------------------------------------------|------|
| การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                    | 72   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                   | 73   |
| วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล                                | 73   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                       | 73   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย                             | 74   |
| บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์                       | 75   |
| ผลการวิจัย                                            | 75   |
| ข้อวิจารณ์                                            | 121  |
| บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ                             | 141  |
| สรุปผลการวิจัย                                        | 141  |
| ข้อเสนอแนะ                                            | 146  |
| เอกสารและสิ่งอ้างอิง                                  | 149  |
| ภาคผนวก                                               | 155  |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม                                   | 156  |
| ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม | 168  |
| ภาคผนวก ค กระบวนการจัดกลุ่มย่อย                       | 172  |
| ประวัติการศึกษาและการทำงาน                            | 179  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ |                                                                                                                                                                         | หน้า |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1        | สรุปจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน<br>ประจำเดือนตุลาคม 2556 จำแนกตามประเภทบุคลากร                                                                    | 54   |
| 2        | การสุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน<br>จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด                                                                                | 65   |
| 3        | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล                                                                                                                  | 76   |
| 4        | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้<br>ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน                                                                         | 79   |
| 5        | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังของ<br>กลุ่มตัวอย่างต่อความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของ<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน | 80   |
| 6        | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ<br>เป็นรายด้าน                                                                                                   | 82   |
| 7        | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ<br>ด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นรายข้อ                                                          | 83   |
| 8        | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ<br>ด้านปรัชญาการจัดการ เป็นรายข้อ                                                                                | 84   |
| 9        | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ<br>ด้านโครงสร้างขององค์การ เป็นรายข้อ                                                                            | 85   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |                                                                                                                                                                                  | หน้า |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 10       | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ<br>ด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงิน เป็นรายชื่อ                                                                                 | 86   |
| 11       | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ<br>ด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน เป็นรายชื่อ                                                                                 | 87   |
| 12       | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วม<br>ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นรายด้าน                               | 89   |
| 13       | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วม<br>ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน<br>เป็นรายชื่อ | 89   |
| 14       | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วม<br>ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านระบบและทรัพยากร เป็นรายชื่อ           | 91   |
| 15       | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วม<br>ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ เป็นรายชื่อ             | 93   |
| 16       | ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน                                                                                | 94   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |                                                                                                                                                                                                  | หน้า |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 17       | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน<br>ในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล                                 | 96   |
| 18       | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียม<br>ความพร้อมโดยรวม ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคล                                        | 97   |
| 19       | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน<br>ในการเตรียมความพร้อมโดยรวม ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม       | 99   |
| 20       | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียม<br>ความพร้อมโดยรวม ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม               | 100  |
| 21       | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน<br>ในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล                          | 102  |
| 22       | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียม<br>ความพร้อมด้านหลักสูตร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล                                   | 103  |
| 23       | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน<br>ในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม | 106  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |                                                                                                                                                                                           | หน้า |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 24       | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม          | 107  |
| 25       | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล                          | 109  |
| 26       | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล                                   | 110  |
| 27       | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม | 112  |
| 28       | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม         | 113  |
| 29       | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการ ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล                     | 115  |



## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่     |                                                                                                                                                                                                                | หน้า |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 30           | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล                                                    | 116  |
| 31           | การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม                  | 119  |
| 32           | การวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการ ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม                          | 120  |
| 33           | สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน | 145  |
| ตารางผนวกที่ |                                                                                                                                                                                                                |      |
| 1            | ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน                                                                                                                   | 169  |
| 2            | ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน                                                                      | 169  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางผนวกที่ |                                                                                                                                                      | หน้า |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3            | ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม<br>บรรยากาสองคัคร                                                                              | 170  |
| 4            | ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม<br>การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน | 171  |
| 5            | จำนวน ร้อยละ ของคะแนนการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน                                                                                         | 173  |
| 6            | จำนวน ร้อยละ ของคะแนนความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมของ<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน                                        | 174  |
| 7            | จำนวน ร้อยละ ของคะแนนบรรยากาสองคัคร                                                                                                                  | 175  |
| 8            | จำนวน ร้อยละ ของคะแนนการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม<br>ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน                                    | 177  |

## สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

|   |                                          |    |
|---|------------------------------------------|----|
| 1 | โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | 53 |
|---|------------------------------------------|----|



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

“ประชาคมอาเซียน” (ASEAN Community) เป็นเป้าหมายของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำอาเซียน คือ “การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีกฎเกณฑ์กติกาที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง” ทั้งนี้เพื่อสร้างประชาคมที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาสและรับมือสิ่งท้าทายทั้งด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศทุกด้าน โดยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้สะดวกมากขึ้น และประชาชนในอาเซียนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันภายในอาเซียนใน 3 มิติ คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านกฎระเบียบ และความเชื่อมโยงระหว่างประชาชน (วิทย์ บัณฑิตกุล, 2554)

การเป็นประชาคมอาเซียน คือ การทำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนเป็น “ครอบครัวเดียวกัน” ที่มีความแข็งแกร่งและมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยสมาชิกในครอบครัวมีสภาพความอยู่ที่ดี ปลอดภัย และสามารถค้าขายได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillar) คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community)

ปัจจุบันนี้ สถานศึกษาในประเทศไทยทุกแห่ง รวมทั้งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กำลังเผชิญกับความท้าทายกับการก้าวเข้าไปสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อมีการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558) ขึ้น โดยมอบให้ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นำไปเป็นกรอบแผนหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ทั้งแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หวังว่าแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558) จะเป็นประโยชน์แก่ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สามารถนำไปใช้ในการกระจายภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อสิ้นสุดแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558) มีเป้าประสงค์ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ เชี่ยวชาญ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และทักษะทางวิชาการที่ก้าวหน้า ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและภูมิภาคอาเซียน
2. เพื่อผลิตงานวิจัย สร้างองค์ความรู้ งานวิจัยขั้นสูง และสร้างงานวิจัย เพื่อความเป็นเลิศมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคอาเซียน
3. เพื่อพัฒนาวิชาการ เผยแพร่ และถ่ายทอดผลงานวิจัยและพัฒนาในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของชุมชน และสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
4. เพื่อสืบสาน อนุรักษ์ พื้นฟูเอกลักษณ์ความเป็นไทย มรดกศิลปวัฒนธรรม
5. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

ด้วยเหตุนี้การศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาพนักงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้สามารถเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการวางแผนดำเนินการในการกำหนด



นโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการวางแผนดำเนินการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมกิจกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวนทั้งสิ้น 3,540 คน (ข้อมูลจากกองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2555)

### นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและขอบเขตของคำศัพท์ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

**การเตรียมความพร้อม** หมายถึง การเตรียมตัวให้อยู่ในสภาพที่พร้อมปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้นหรือความเต็มใจ เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**กิจกรรม** หมายถึง ภารกิจต่าง ๆ ที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมตามแผนการปฏิบัติงาน ในการวิจัยนี้ หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมตามแผนงานการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**การมีส่วนร่วม** หมายถึง กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเองเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองหรือกลุ่ม ในการวิจัยนี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านทรัพยากร และด้านบริการวิชาการ ดังนี้

**ด้านหลักสูตร** หมายถึง การที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านหลักสูตร

**ด้านทรัพยากร** หมายถึง การที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านทรัพยากร

**ด้านบริการวิชาการ** หมายถึง การที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านบริการวิชาการ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ประเภทงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**เพศ** หมายถึง สถานภาพโดยกำเนิดของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**อายุ** หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ดำรงชีวิตอยู่นับตามปีปฏิทิน นับตั้งแต่ปีเกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

**ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**หน่วยงานที่สังกัด** หมายถึง คณะ/สถาบัน/สำนักที่พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

**ตำแหน่ง** หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

**ประเภทงานที่รับผิดชอบ** หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน แบ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

**ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม** หมายถึง การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ของพนักงานในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อม ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และบรรยากาศองค์การ

**การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน** หมายถึง ข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียนที่พนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ได้รับจากแหล่งข้อมูล ตามรูปแบบ ประเภทและวิธีการนำเสนอของแหล่งข้อมูลนั้นๆ

**ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน** หมายถึง ความมุ่งหวังหรือความปรารถนาของพนักงานในการทำให้มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพทางจิตใจ ที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมใน  
การเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
3. แผนงานการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
5. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
6. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
7. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



## แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

### ความหมายของการมีส่วนร่วม

จากการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ดังนี้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2527) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ทำให้เกิดความรับผิดชอบในกลุ่ม

ยุพาพร รูปงาม (2545: 5) อธิบายว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์การ (Organization) ดังนั้น องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้

Erwin (n.d. อ้างใน ยุพาพร รูปงาม, 2545: 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเองเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองหรือกลุ่ม

### ลักษณะการมีส่วนร่วม

จากการตรวจเอกสารซึ่งเป็นแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้อธิบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในมิติของการพัฒนาชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยได้นำ

แนวคิดของนักวิชาการมาปรับให้สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเน้นมิติของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ดังนี้

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2547: 6-7) กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ คือ

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือ โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ปัญหาและสนองความต้องการ
4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

### รูปแบบของการมีส่วนร่วม

United Nations (1981: 26) ได้รวบรวมรูปแบบของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง ซึ่งเป็นไปโดยการอาสาสมัครหรือการรวมตัวกันขึ้นเอง เพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล เป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา

3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาล ภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้รับผลกระทบระยะยาว และจะมีผลเสียคือไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

### แนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมของบุคลากร

Pateman (1970: 42-49) ได้แบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วม โดยการมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับ และก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย ดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) ต้องสร้างสำนึกให้บุคลากรตระหนัก การรับรู้และยอมรับในสิทธิและหน้าที่ตลอดจนการมีส่วนร่วมนั้น ต้องเข้าใจว่าตนและผู้อื่น ต่างก็มีสิทธิหน้าที่และส่วนร่วมเสมอตามหลักการเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องยอมรับ “การยอมรับ” และ “ประสานประโยชน์” มิฉะนั้นความแตกต่างในผลประโยชน์และจุดยืนจะนำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงในที่สุด

2. ทักษะ (Attitude) ต้องสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของบุคลากรภาครัฐและภาคประชาชนทั้งสองฝ่าย ให้มีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน กล่าวคือ ภาครัฐจะต้องเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมเพื่อประโยชน์หลายประการ อาทิ เพื่อการได้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดที่หลากหลาย รวมทั้งบุคลากรภาครัฐผู้รับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อประชาชนและต่อกระบวนการมีส่วนร่วม มีการปรับปรุงบทบาทและค่านิยมตลอดจนต้องมีความอดทนในการทำงานกับประชาชน เพราะการมีส่วนร่วมต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีความจริงใจต่อประชาชน บุคลากรก็ควรมีท่าทีที่เข้าใจความสำคัญของการมีส่วนร่วม และจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการมีส่วนร่วมและต่อเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและ

กันมากขึ้น ส่งผลให้กิจกรรมการมีส่วนร่วมบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากทั้งสองฝ่ายต่างมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมและต่อกันแล้ว ความร่วมมือ “ประชารัฐ” ก็จะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น

3. การเป็นตัวแทน (Representation) การสรรหาและคัดเลือกตัวแทน จะต้องคำนึงถึงกลุ่มทุกฝ่าย เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลายทุกกลุ่มนั้นมีตัวแทนเข้าไปร่วมด้วย จะได้ประสานผลประโยชน์กันจนลงตัวและเกิดความเป็นธรรมขึ้น รวมทั้งควรคำนึงถึงคุณสมบัติของตัวแทนที่ต้องการด้วย โดยพิจารณาจากคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะและความสามารถที่เกื้อหนุนกัน ความสอดคล้องของเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การตอบสนองซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงด้านการเงิน ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น เป็นต้น นอกจากนี้ กลุ่มที่เป็นตัวแทนจะต้องมีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มทั้งหลายหรือผู้มีส่วนได้เสีย และมีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องตระหนักถึง คือ สมาชิกที่เป็นตัวแทนต้องมีความรู้สึกที่จะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

4. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) การมีส่วนร่วมนั้น ต้องสร้างให้สมาชิกมีความเข้าใจ และมีความจริงใจในการเข้าร่วม สิ่งที่จะได้ตามมาคือความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) ในองค์กร โดยการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันนั้น ต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน กำหนดให้เป็นรูปธรรมและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งการสร้าง ความเชื่อถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้กระบวนการมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การสร้างความเชื่อถือว่าไว้วางใจอาจทำได้คือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอข้อมูลข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมาครบถ้วน รวมทั้งต้องมีการติดต่อระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้ง และทำอย่างตั้งใจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการสร้างและดำรงไว้ ซึ่งความเชื่อมั่นและความไว้วางใจการร่วมมือซึ่งกันและกัน

5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information-Sharing) สร้างกลไกเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ทำให้ข้อมูลข่าวสาร ทั้งด้านที่เป็นข้อเท็จจริงและด้านที่เป็นความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ได้ถูกแสดงออกอย่างหลากหลาย ลุ่มลึกและสมบูรณ์ครบถ้วนมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การวินิจฉัยปัญหาและการเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหลากหลาย และตรงกับความต้องการมากขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนดำเนินไปได้อย่างรอบรู้ รอบคอบและรอบด้านยิ่งขึ้น



โดยการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ และมีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ ในนโยบายที่ตนต้องการมีส่วนร่วม ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้ว มักจะเป็นของหน่วยงานที่เป็นผู้ริเริ่มนโยบาย บางส่วนเกิดจากการศึกษาของนักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชน ดังนั้นประชาชนที่สนใจการมีส่วนร่วมกับนโยบายใดอาจไปขอความร่วมมือและข้อมูลจากบุคคลและองค์กรเหล่านั้น

6. **ฉันทามติ (Consensus)** การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างฉันทามติ โดยการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าร่วม ในการหาวิธีแก้ไขปัญหาย่อยๆ ยากซับซ้อนร่วมกัน หาทางออกสำหรับการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม ซึ่งทุกคนยินยอมเห็นพ้องต้องกันในทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วม โดยเสาหลักของการมีส่วนร่วมที่ดีก็คือ การที่ประชาชนสามารถที่จะร่วมมือกัน ลดความขัดแย้ง สร้างข้อตกลงที่มั่นคงยืนยาว การยอมรับระหว่างกลุ่ม และหาข้อสรุปร่วมกันได้ทุกฝ่าย แม้ว่าอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกันก็ตาม ก็ต้องสามารถที่จะปรับความเห็นที่ต่างกัน โดยการเจรจาหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายยอมรับกันได้อย่างสันติวิธี เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เห็นพ้องหรือฉันทามติร่วมกันได้ทุกฝ่าย

7. **การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)** องค์กรการมีส่วนร่วมต้องสร้างให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในองค์กร ก็จะต้องจัด กิจกรรมที่ทำให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นของกันและกันเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two Ways Communication) ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การลดอคติที่มีต่อกันและเกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างผู้ที่เข้าร่วม สิ่งเหล่านี้จำเป็นว่าเป็นกลไกที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้ง ที่อาจจะเกิดขึ้นหรือกรณีที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วก็จะเป็กลไก ที่ช่วยบรรเทาความขัดแย้งให้ลดระดับความรุนแรงลงได้ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนก็ เพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและรับการสนับสนุนจากสาธารณชน ซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือ การให้ข้อมูลต่อสาธารณชน และให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการที่นำเสนอ หรือนโยบายรัฐ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับทุก ๆ คน

8. **ความประสงค์หรือความมุ่งหมาย (Purpose)** ต้องกำหนดความประสงค์หรือความมุ่งหมายในการมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจถูกว่า ควรเข้าร่วมหรือไม่ การมีความมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุชัดเจน จะนำทางให้สมาชิกผู้เข้าร่วมได้เข้าใจตรงกันและเดินไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความเป็นเอกภาพทางความคิดเห็น



เอกภาพในการดำเนินกิจกรรม และความเข้มแข็งขององค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่า มีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่ประชาชนจะได้ตัดสินใจว่า ควรเข้าร่วมหรือไม่ รวมทั้งขั้นตอนของกิจกรรมจะต้องระบุว่าในกิจกรรมแต่ละอย่างมีกี่ขั้นตอน และประชาชนสามารถเข้าร่วมในขั้นตอนใดบ้าง

9. การประเมินผล (Appraisal) ต้องมีระบบการประเมินผล เนื่องจากการประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการมีส่วนร่วม และถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรใดที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และจัดทัศนคติส่วนตัวออกได้มากที่สุด ถือว่าองค์กรนั้นใช้เครื่องมือนี้ได้อย่างได้ผลและเกิดประโยชน์ ในทำนองเดียวกันการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ซึ่งผลของกระบวนการประเมินผลก็จะกลายเป็นปัจจัยนำเข้าในกระบวนการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน เพื่อนำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลงาน จึงต้องเริ่มตั้งแต่การเข้าร่วมควบคุม ร่วมติดตาม ร่วมประเมินผล ร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่จัดทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

10. ความโปร่งใส (Transparency) ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรการมีส่วนร่วมให้มีความโปร่งใส เนื่องจากการมีส่วนร่วมนั้น เป็นกระบวนการที่ทำให้ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ สำหรับการตัดสินใจของรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินการ ลดการทุจริตและข้อผิดพลาดของนโยบาย แผน โครงการลงได้ โดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กร ซึ่งความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และกระบวนการตรวจสอบ

11. ความเป็นอิสระ (Independence) องค์กรการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเป็นประชาธิปไตย โดยการให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สมาชิกทุกคนในองค์กรมีอิสระทางความคิด การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ จะเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งหลักการและเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมประการหนึ่ง คือ ความเป็นอิสระ หรือความสมัครใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม การบังคับไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของการคุกคาม การระดม และการว่าจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม

12. ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง (Onward-Doing) องค์การการมีส่วนร่วม ต้องเปิดโอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ใหม่ ความคิดใหม่ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ภาครัฐจะต้องเตรียมประชาชนให้มีความพร้อมและเห็นประโยชน์ของการมีส่วนร่วมด้วยการให้ความรู้ และการสร้างความเข้าใจในบทบาทของการมีส่วนร่วมภาคประชาชน รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วม รวมทั้งจะทำให้เกิดความมั่นใจ ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและสังคม

13. เครือข่าย (Network) ส่งเสริมให้มีการผนึกกำลังร่วมกันของทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ในลักษณะเครือข่าย คือ การที่จะต้องมาทำความเข้าใจกัน มาผนึกกำลังกันเป็นหนึ่งเดียวที่สำคัญต้องเป็นไปเพื่อสร้างผลประโยชน์ในเชิงการทำงานร่วมกันในรูปกิจกรรม โครงการ แผนงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ต้องผนึกกำลังขอความร่วมมือ หรืออาศัยการทำกิจกรรมร่วมมือกันหลายองค์กร ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือจะต้องเกิดขึ้นจากวิถีคิดของสมาชิก ผู้บริหาร และบุคคลในชุมชนเป็นหลัก โดยเครือข่ายความร่วมนั้น จำเป็นต้องให้มีตัวแทนของประชาชนมาพบปะพูดคุยเพื่อก่อตัวและกล่าวถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นเครือข่ายการมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มหรือเชื่อมโยงองค์กรการมีส่วนร่วมกับสมาชิก ประชาชน และกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ ในชุมชนเข้าด้วยกัน โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในแนวราบขององค์การการมีส่วนร่วมและชุมชน รวมทั้งเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้สามารถพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยอาศัยเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการทำงานของคนในชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของคนและปัญหาส่วนรวมในชุมชน ซึ่งการดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนา การมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

## แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

### ประวัติความเป็นมาประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียนมีประวัติความเป็นมา ดังนี้ (วิทย์ บัณฑิตกุล, 2554)

ประชาคมอาเซียนหรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) เป็นองค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีจุดเริ่มต้นโดยประเทศไทย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ได้ร่วมกันจัดตั้งสมาคมอาสา (Association of South East Asia) เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2504 เพื่อความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม แต่ดำเนินการไปได้เพียง 2 ปี ก็ต้องหยุดชะงักลง เนื่องจากความผกผันทางการเมืองระหว่างประเทศอินโดนีเซียและประเทศมาเลเซีย จนเมื่อมีการฟื้นฟูสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างสองประเทศ จึงได้มีการแสวงหามหาหนทางความร่วมมือกันอีกครั้งสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 หลังจากการลงนามในปฏิญญาสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Declaration of ASEAN Concord) หรือเป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อหนึ่งว่า ปฏิญญากรุงเทพฯ (The Bangkok Declaration) โดยสมาชิกผู้ก่อตั้งมี 5 ประเทศได้แก่ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย

หลังจากจัดตั้งอาเซียนได้เปิดรับสมาชิกใหม่จากประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพิ่มเติมเป็นระยะ ตามลำดับ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่า ราชอาณาจักรกัมพูชา รวมสมาชิก ณ ปัจจุบัน 10 ประเทศ 580 ล้านคน

### วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เริ่มแรกเพื่อสร้างสันติภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเมื่อการค้าระหว่างประเทศในโลกมีแนวโน้มกีดกันการค้ารุนแรงขึ้น ทำให้อาเซียนได้หันมามุ่งเน้นกระชับและขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างกันมากขึ้น วัตถุประสงค์หลักที่กำหนดไว้ในปฏิญญาอาเซียน (The ASEAN Declaration) มี 7 ประการ ดังนี้ (วิทย์ บัณฑิตกุล, 2554)

1. ส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางสังคมและวัฒนธรรม
2. ส่งเสริมความมีเสถียรภาพ สันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค
3. ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิชาการ วิทยาศาสตร์ และด้านการบริหาร
4. ส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกันในการฝึกอบรมและการวิจัย
5. ส่งเสริมความร่วมมือในด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การค้า การคมนาคม การสื่อสาร และปรับปรุงมาตรฐานการดำรงชีวิต
6. ส่งเสริมการมีหลักสูตรการศึกษาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
7. ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรระดับภูมิภาคและองค์กรระหว่างประเทศ

#### คำขวัญอาเซียน

หนึ่งวิสัยทัศน์, หนึ่งอัตลักษณ์, หนึ่งประชาคม: One Vision, One Identity, One Community

#### เสาหลักประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ (วิไลลักษณ์ ชาติเจริญ, 2555)

1. ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community หรือ APSC) ความมั่นคงและเสถียรภาพทางการเมืองเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาด้านอื่นๆ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนจึงเป็นเสาหลักความร่วมมือหนึ่งในสาม เสาหลัก ที่เน้นการรวมตัวของอาเซียนเพื่อสร้างความมั่นใจ เสถียรภาพ และสันติภาพ ในภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนในอาเซียนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และปราศจากภัยคุกคามด้านการทหาร และภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียนมีเป้าหมาย 3 ประการได้แก่



1.1 สร้างประชาคมให้มีความร่วมมือกันในเรื่องของการเคารพความหลากหลายของแนวคิด และส่งเสริมให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของนโยบายและกิจกรรมภายใต้เสาการเมือง และความมั่นคง

1.2 ให้อาเซียนสามารถเผชิญกับภัยคุกคามความมั่นคงในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่และส่งเสริมความมั่นคงของมนุษย์

1.3 ให้อาเซียนมีปฏิสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและสร้างสรรค์กับประชาคมโลก โดยอาเซียนมีบทบาทเป็นผู้นำในภูมิภาค และจะช่วยส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค นอกจากการมีเสถียรภาพทางการเมืองของภูมิภาคแล้ว ผลลัพธ์ประการสำคัญที่จะเกิดขึ้นจากการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคง อาเซียน ก็คือ การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจะมีกลไกและเครื่องมือที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับความมั่นคงต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกกับรัฐสมาชิกด้วยกันเอง ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยสันติวิธี หรือปัญหาภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง เช่น การก่อการร้าย การลักลอบค้ายาเสพติด ปัญหาโจรสลัด และอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นต้น

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ท่ามกลางบริบททางเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศที่มีการแข่งขันสูง อันส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวเองเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากระบบเศรษฐกิจโลก รวมถึงการรวมกลุ่มการค้ากันของประเทศต่าง ๆ อาทิ สหภาพยุโรป และเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้เห็นชอบ ให้จัดตั้ง “ประชาคมเศรษฐกิจของอาเซียน” ภายในปี พ.ศ. 2558 มีประสงค์ที่จะให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ โดย

2.1 มุ่งที่จะจัดตั้งให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและเป็นฐานการผลิตร่วมกัน

2.2 มุ่งให้เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุน สินค้า การบริการ การลงทุน แรงงานฝีมือระหว่างประเทศสมาชิกโดยเสรี

2.3 ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน (กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม หรือ CLMV) เพื่อลดช่องว่างของระดับการพัฒนาของประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วยให้ประเทศสมาชิกเหล่านี้ เข้าร่วมในกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน ส่งเสริมให้



อาเซียนสามารถรวมตัวเข้ากับประชาคมโลกได้อย่างไม่อยู่ในภาวะที่ เสี่ยงเปรียบ และส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน

2.4 ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม กรอบความร่วมมือด้านกฎหมาย การพัฒนาความร่วมมือด้านการเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือ ประชาคมเศรษฐกิจของอาเซียน จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขยายปริมาณการค้าและการลงทุนภายในภูมิภาค ลดการพึ่งพาตลาดในประเทศที่สาม สร้างอำนาจการต่อรองและศักยภาพในการแข่งขันของอาเซียนในเวทีเศรษฐกิจโลก เพิ่มสวัสดิการและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนของประเทศสมาชิกอาเซียน

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ระบุอยู่ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ ซึ่งประกอบด้วย ความร่วมมือใน 6 ด้านได้แก่

- 3.1 การพัฒนามนุษย์ (Human Development)
- 3.2 การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection)
- 3.3 สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights)
- 3.4 ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability)
- 3.5 การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building and ASEAN Identity)
- 3.6 การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the Development Gap)

## แผนงานการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้กำหนดแผนงานการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556)

### เป้าประสงค์

สร้างคุณค่าทางการศึกษา งานวิจัย นวัตกรรม การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พัฒนาระบบที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานสากล มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยบริหารจัดการให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

### ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างวิชาการให้เข้มแข็ง ทันสมัย เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรและพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

#### แนวทางการดำเนินงาน

1.1 บูรณาการองค์ความรู้ที่สำคัญในศาสตร์ของสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตร เน้นศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญให้มีความโดดเด่น และพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต สังคมและการพัฒนาประเทศ

1.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร หลักสูตรควบปริญญาตรีถึงปริญญาเอก หลักสูตร 2 ปริญญา หลักสูตรปริญญาใบที่ 2 โดยมีการเทียบโอนหน่วยกิต รวมทั้งเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่บัณฑิตในการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

1.3 ส่งเสริมการผลิตนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะในระดับปริญญาเอกและปริญญาโทที่ทำวิทยานิพนธ์ โดยสนับสนุนทุนการศึกษา

1.4 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคเอกชน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา (Education Hub) ในเอเชีย

#### แนวทางการดำเนินงาน

- 2.1 พัฒนาหลักสูตรนานาชาติให้เพิ่มขึ้น
- 2.2 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีความเป็นนานาชาติ
- 2.3 เพิ่มจำนวนนิสิตจากต่างประเทศ โดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษา
- 2.4 เพิ่มจำนวนอาจารย์ชาวต่างประเทศ
- 2.5 ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านภาษาให้กับนิสิต บุคลากร และอาจารย์

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพและทักษะของนิสิต เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นพลเมืองโลก

#### แนวทางการดำเนินงาน

- 3.1 ปรับปรุงกระบวนการ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับการรับนิสิต
- 3.2 ปฏิบัติการเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อคัดเลือกรักเรียนที่มีคุณภาพเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

3.3 ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสหกิจศึกษา ปรับปรุงกระบวนการทำงานและสนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ภายในประเทศและต่างประเทศ

3.4 ส่งเสริมการพัฒนานิสิตทั้งในด้านวิชาการ จริยธรรม คุณธรรม จิตสาธารณะ และความเป็นพลเมืองโลก โดยเน้นพัฒนาศักยภาพในการคิดการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ต่างวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาให้นิสิตมีความเป็นมืออาชีพ ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ บุคลิกภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานในระดับมาตรฐานสากลได้

3.5 ส่งเสริมให้นิสิตสร้างสรรค์ผลงาน สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในระดับการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน

#### กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพอาจารย์

##### แนวทางการดำเนินงาน

4.1 จัดทำแผนพัฒนานุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนการสอน การใช้ภาษา คุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และบุคลากรสายวิชาการเข้าใหม่ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มสอนในชั้นเรียนจริง รวมทั้งเน้นการพัฒนาอาจารย์ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

4.2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้อาจารย์ผลิตผลงานและเผยแพร่ผลงานให้มากยิ่งขึ้น โดยพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นสากลโดยส่งเสริมให้อาจารย์รวมกลุ่มสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญเป็นหน่วยปฏิบัติการ เพื่อถ่ายทอดความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4.3 ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้ครอบคลุมทั้งทางด้านคุณวุฒิ และการเร่งรัดการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

4.4 สนับสนุนทุนพัฒนาอาจารย์และทุนการศึกษาต่อเนื่องแก่บัณฑิตเกียรตินิยมเพื่อศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อพัฒนาให้เป็นอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบและทรัพยากรให้ทันสมัย เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

แนวทางการดำเนินงาน

5.1 เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับนิสิต พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ที่มีความทันสมัย

5.2 พัฒนาระบบผู้ช่วยสอน (Teaching Assistant, TA) ในทุกระดับ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างองค์ความรู้เพื่อความเป็นเลิศและเพื่อการใช้ประโยชน์**

กลยุทธ์ 1 ปฏิรูประบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินงาน

1.1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยและอาจารย์รุ่นใหม่ในการเขียนโครงการวิจัย การบริหารจัดการงานวิจัยในระดับ Project และ Program การเข้าถึงแหล่งทุนในทุกวิทยาเขต ส่งเสริมระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง และสามารถปฏิบัติงานในสาขาที่เชี่ยวชาญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สนับสนุนให้มีผู้ช่วยนักวิจัย (Research Assistant, RA) ในทุกระดับเพื่อลดภาระงานของอาจารย์และผลักดันให้บุคลากรนักวิจัยร่วมสอนในหลักสูตรต่าง ๆ และเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

1.3 แสวงหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและเพื่อการวิจัยประยุกต์จากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และสถาบันต่างประเทศให้เพิ่มมากขึ้น

1.4 จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์การวิจัยที่มีความทันสมัยและพร้อมสนับสนุนการวิจัย



1.5 ปรับปรุงสถานีวิจัยและสถานีฝึกนิสิตให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ บุคลากรวิจัย และนิสิตอย่างเต็มที่

1.6 เร่งรัดพัฒนากองทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มปริมาณงานวิจัยคุณภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

2.1 จัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนสำหรับบุคลากรเข้าใหม่รวมทั้งข้อตกลงต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน

2.2 ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยประยุกต์ที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติได้

2.3 สนับสนุนการจัดตั้ง SRU (Special Research Unit) และ COE (Center of Excellence) ที่บูรณาการในหน่วยงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมกลุ่มนักวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องชาญให้เป็นหัวใจขับเคลื่อนงานวิจัย

2.4 จัดสรรทุนวิจัยและจัดทำแผนแม่บทเพื่อขอรับทุนอุดหนุนวิจัยมก.และทุนจากแหล่งอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ 3 บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

แนวทางการดำเนินงาน

3.1 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรมทั้งในระดับภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติในการผลิตผลงานวิจัย

3.2 ส่งเสริมให้มีกลไกการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในวิทยาเขตและมหาวิทยาลัย โดยการสื่อสารแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างหน่วยงานในระดับคณะบดี แต่งตั้งผู้ประสานงานเพื่อผลักดัน กลไกในความร่วมมือ

#### กลยุทธ์ที่ 4 การขยายผลและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

##### แนวทางการดำเนินงาน

4.1 ปฏิรูประบบการสื่อสารเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์สู่สาธารณะแบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง

4.2 วิเคราะห์ความต้องการด้านงานวิจัยของตลาดในภาคเอกชนและอุตสาหกรรม เพื่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและแก้ไขปัญหาสังคม สามารถต่อยอด ในเชิงพาณิชย์ได้

4.3 ส่งเสริมให้มีการจดสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในต่างประเทศ เพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์ พร้อมทั้งสร้างระบบกลไกเพื่อคุ้มครองปกป้องสิทธิของผลงานวิจัยหรือ งานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ในทุกด้าน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการทางวิชาการเพื่อสังคมและการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

##### กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการสู่กลุ่มเป้าหมายทุกระดับ

##### แนวทางการดำเนินงาน

1.1 ส่งเสริมการบริการวิชาการผ่านระบบสารสนเทศ และสื่อประชาสัมพันธ์ในทุก รูปแบบ เพื่อให้เข้าถึงผู้รับบริการได้หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

1.2 พัฒนาหน่วยงาน/วิทยาเขต ให้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ และฝึกอบรม และเป็น แหล่งรายได้ของหน่วยงานและวิทยาเขตได้อย่างยั่งยืนต่อไปได้

## กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ/บูรณาการความร่วมมือ

### แนวทางการดำเนินงาน

2.1 ส่งเสริมหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการบริการวิชาการที่มีเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยบูรณาการกับหน่วยงานอื่นในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม และชุมชน รวมทั้งสร้างงานบริการวิชาการที่มีคุณค่าและประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย หน่วยงาน สังคมและประเทศ

2.2 รวบรวมองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่มีอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในลักษณะกลุ่มความรู้ อาทิ ด้านการเกษตร อาหาร เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เพื่อการเผยแพร่และบริการวิชาการสู่สังคม และจัดให้มีสถานที่ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อให้เกิดผลงานนวัตกรรมสร้างสรรค์

2.3 สนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการ

2.4 มีการกำหนดให้คณะ สถาบัน สำนัก มีการนำผลงานการบริการวิชาการไปบูรณาการกับการเรียนการสอน และการวิจัย

## กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนารายได้จากการบริการวิชาการ

### แนวทางการดำเนินงาน

3.1 สนับสนุนการสร้างรายได้จากโครงการพัฒนาวิชาการ และจากผลงานวิจัยจากแต่ละหน่วยงานที่มีศักยภาพ โดยมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ภายใต้คณะ สถาบัน สำนัก เพื่อดำเนินงานบริการวิชาการของหน่วยงานและกำหนดเป็นภารกิจให้คณะ สถาบัน สำนัก มุ่งเน้นการนำผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์

3.3 ส่งเสริมการพัฒนาให้ TLO (Technology Licensing Office) และ UBI (University Business Incubators) ให้เกิดความเข้มแข็ง และจัดตั้งหน่วยงานประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการจัดตั้งหน่วยงาน หรือบริษัทร่วมทุน ที่ต่อยอดธุรกิจจากผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้มีอำนาจรับรองมาตรฐานด้านต่าง ๆ อาทิ การศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment, EIA) การรับรองการลดก๊าซเรือนกระจก การรับรองฟุตพริ้นท์ หน่วยตรวจ (Inspection Body, IB) หน่วยรับรอง (Certified Body, CB) ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

#### กลยุทธ์ที่ 4 การปรับปรุงกลไกการบริการวิชาการ

##### แนวทางการดำเนินงาน

4.1 ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการวิชาการให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือได้และนำไปใช้ได้จริง โดยให้มีการประเมินผลและมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4.2 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการให้บริการวิชาการ

4.3 ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้ออำนวยต่อการให้บริการวิชาการ

#### ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการทางวิชาการเพื่อสังคมและเพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1 ขกระดับคุณภาพการเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการสู่กลุ่มเป้าหมายทุกระดับ

##### แนวทางการดำเนินงาน

1.1 ส่งเสริมการบริการวิชาการผ่านระบบสารสนเทศ และสื่อประชาสัมพันธ์ในทุก รูปแบบ เพื่อให้เข้าถึงผู้รับบริการได้หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

1.2 พัฒนาหน่วยงาน/วิทยาเขต ให้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ และฝึกอบรม และเป็นแหล่งรายได้ของหน่วยงานและวิทยาเขตได้อย่างยั่งยืนต่อไปได้

## กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ/บูรณาการความร่วมมือ

### แนวทางการดำเนินงาน

2.1 ส่งเสริมหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการบริการวิชาการที่มีเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยบูรณาการกับหน่วยงานอื่นในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม และชุมชน รวมทั้งสร้างงานบริการวิชาการที่มีคุณค่าและประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย หน่วยงาน สังคมและประเทศ

2.2 รวบรวมองค์ความรู้ความรู้ (Knowledge Management) ที่มีอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในลักษณะกลุ่มความรู้ อาทิ ด้านการเกษตร อาหาร เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เพื่อการเผยแพร่และบริการวิชาการสู่สังคม และจัดให้มีสถานที่ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อให้เกิดผลงานนวัตกรรมสร้างสรรค์

2.3 สนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการ

2.4 มีการกำหนดให้คณะ สถาบัน สำนัก มีการนำผลงานการบริการวิชาการไปบูรณาการกับการเรียนการสอน และการวิจัย

## กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนารายได้จากการบริการวิชาการ

### แนวทางการดำเนินงาน

3.1 สนับสนุนการสร้างรายได้จากโครงการพัฒนาวิชาการ และจากผลงานวิจัยจากแต่ละหน่วยงานที่มีศักยภาพ โดยมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น



3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ภายใต้คณะ สถาบัน สำนัก เพื่อดำเนินงานบริการวิชาการของหน่วยงานและกำหนดเป็นภารกิจให้คณะ สถาบัน สำนัก มุ่งเน้นการนำผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์

3.3 ส่งเสริมการพัฒนาให้ TLO (Technology Licensing Office) และ UBI (University Business Incubators) ให้เกิดความเข้มแข็ง และจัดตั้งหน่วยงานประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการจัดตั้งหน่วยงาน หรือบริษัทร่วมทุน ที่ต่อยอดธุรกิจจากผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย

3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้มี อำนาจรับรองมาตรฐานด้านต่าง ๆ อาทิ การศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment, EIA) การรับรองการลดก๊าซเรือนกระจก คาร์บอนฟุตพริ้นท์ หน่วยตรวจ (Inspection Body, IB) หน่วยรับรอง (Certified Body, CB) ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

#### กลยุทธ์ที่ 4 การปรับปรุงกลไกการบริการวิชาการ

##### แนวทางการดำเนินงาน

4.1 ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการวิชาการให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือได้และนำไปใช้ได้จริง โดยให้มีการประเมินผลและมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4.2 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการให้บริการวิชาการ

4.3 ปรับปรุงกฎระเบียบให้อำนวยความสะดวกต่อการให้บริการวิชาการ

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมไทยเพื่อเชิดชูความเป็นไทยและนำพาสู่ สากล

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมเผยแพร่ และทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมไทย เพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการมีจิตใจที่ดีงามให้แก่ ประชาชน นิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดการนำเสนอศิลปะ วัฒนธรรมไทย เอกลักษ์ณ์ความเป็นไทยในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นที่รู้จัก และสามารถแสดงได้ในเวทีสากล

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับปรุงกลไกการทำงานบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

#### แนวทางการดำเนินงาน

3.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

3.2 รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตร วิถีความเป็นอยู่ของคนไทยเพื่อเผยแพร่สู่สังคมและชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปฏิรูประบบการบริหารองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลง**

#### กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

#### แนวทางการดำเนินงาน

1.1 ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีขั้นตอนและวิธีการทำงานสั้นลงทั่วทั้งมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ รวมถึงปรับปรุงกระบวนการจัดหาพัสดุ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 พัฒนามหาวิทยาลัย หน่วยงาน วิทยาเขต ให้มีความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย หน่วยงาน วิทยาเขต ให้มีการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 ปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ ตลอดจนกฎระเบียบในการบริหารให้ชัดเจนและให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

## กลยุทธ์ที่ 2 ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีความกะทัดรัด มีประสิทธิภาพ ลดการซ้ำซ้อน สามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว และไม่แบ่งหน่วยงานย่อย ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมากเกินไป

## กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ

### แนวทางการดำเนินงาน

3.1 พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3.2 เร่งรัดพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและนานาชาติ

3.3 สรรหาคัดเลือก พัฒนาและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถ และศักยภาพสูงไว้กับมหาวิทยาลัยเพื่อที่ มหาวิทยาลัยจะได้เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ส่งเสริมระบบการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับมหาวิทยาลัย สร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.5 จัดทำระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถประเมินตนเองและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ด้วยตนเอง

## กลยุทธ์ที่ 4 แสวงหารายได้จากภายนอก

### แนวทางการดำเนินงาน

4.1 สนับสนุนการแสวงหารายได้จากหน่วยงานภายนอก

4.2 เร่งสร้างรายได้จากสิทธิประโยชน์และทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง เพิ่มรายได้จากการบริหารสินทรัพย์โดยจัดทำเป็นโครงการบริหารอสังหาริมทรัพย์และเงินสดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

แนวทางการดำเนินงาน

5.1 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงสุด เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ บุคลากร ฯลฯ

5.2 ลดค่าใช้จ่ายโดยการบริหารทรัพยากรให้ลดความสูญเสียน้อยที่สุด และ/หรือเกิดความประหยัดมากที่สุด

5.3 สนับสนุนความร่วมมือในการใช้ฐานข้อมูลเฉพาะด้านร่วมกันระหว่างคณะสถาบัน สำนัก

5.4 ส่งเสริมให้มีมาตรการในการอนุรักษ์พลังงาน

กลยุทธ์ที่ 6 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีจริยธรรม ภายใต้อัตลักษณ์และธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

6.1 เปิดโอกาสหรือช่องทางให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารเพื่อให้เกิดระบบการบริหารแบบธรรมาภิบาล

6.2 มีระบบการประเมินผู้บริหารและบุคลากรอย่างโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ 7 เร่งรัดประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรเชิงรุกในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

#### แนวทางการดำเนินงาน

- 7.1 มีการจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน
- 7.2 แสวงหาความร่วมมือด้านสื่อวิทยุโทรทัศน์ ดาวเทียม เพื่อประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย
- 7.3 ปรับปรุงกระบวนการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- 7.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพเพื่อสุขภาพ สำหรับนิสิตและบุคลากร

#### แนวทางการดำเนินงาน

- 8.1 ส่งเสริมกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อสุขภาพสำหรับนิสิตและบุคลากร
- 8.2 จัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬา
- 8.3 จัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร



## แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

### ความหมายของการรับรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2544: 127) ได้อธิบายว่าการรับรู้ คือ การใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัสแล้วเกิดความรู้สึกหรือรู้ความหมายว่าเป็นอะไร โดยทั่วไปแล้วในการที่มนุษย์จะรับรู้สิ่งใดก็ตามจำเป็นจะต้องผ่านประสาทสัมผัสก่อน ซึ่งชี้แจงให้ชัดเจนได้ดังนี้ เมื่อสิ่งเร้ามากระตุ้นอินทรีย์หรือร่างกายของเรา โดยผ่านอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ เช่น ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง ซึ่งทำหน้าที่รับความรู้สึกภายนอกเข้าสู่ร่างกาย แล้วเปลี่ยนเป็นกระแสประสาทสัมผัสส่งตรงไปยังสมอง สมองก็จะสรุปหรือตีความหมายตามประสาทประสบการณ์เดิมที่เคยมี

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2544: 48) ได้กล่าวว่าการรับรู้ คือ การเกิดอาการสัมผัสอย่างมีความหมายเป็นกระบวนการแปลหรือตีความจากประสบการณ์เดิม เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการใช้ประสาทสัมผัส ตีความออกมาเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจกัน

อรอนุช อุสาหะ (2544: 74) ได้อธิบายความหมายของการรับรู้ว่าหมายถึงอาการสัมผัสที่มีความหมาย และการรับรู้เป็นการแปล การตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจในการแปลหรือตีความของการสัมผัสนั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมประกอบ

ศรียรรณ จันทรวงศ์ (2548: 55) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า คือ กระบวนการทางสมองที่แปลความหมายของสิ่งเร้าที่คนเราได้รับจากอวัยวะสัมผัส เช่น ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง แล้วเปลี่ยนเป็นกระแสประสาทสัมผัสส่งไปยังสมอง การแปลความหมายของสมองนั้นต้องใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาใช้ในการแปลความหมายจากสิ่งที่ประสาทสัมผัสของร่างกายไปสัมผัสกับสิ่งเร้าภายนอก จึงจะสามารถเข้าใจว่าสิ่งเร้านั้นมีความหมายอย่างไร ถ้าไม่มีความรู้หรือประสบการณ์เดิมการรับรู้จะไม่เกิดขึ้น จะเป็นเพียงได้รับสัมผัส ได้ยิน ไม่มีกระบวนการทางสมอง กระบวนการของการรับรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่คนเราได้รับจากอวัยวะสัมผัส ที่มีระดับตั้งแต่ง่ายสุดถึงซับซ้อนที่สุด แล้วเกิดความระลึกรู้ความหมายว่าหมายถึงอะไร

### องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ออรอนูช อุสาหะ (2544: 7) ได้อธิบายองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจ เป็นความจริงที่ว่าในขณะหนึ่งเราไม่ได้รับรู้ทุกอย่างในสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราพร้อมกัน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของเราแยกได้เป็น

1.1 สิ่งเร้าภายนอก เช่น ของที่มีขนาดใหญ่ ระดับความเข้มของสิ่งเร้า การกระทำซ้ำ ๆ การเปลี่ยนแปลงหรือการเคลื่อนไหว

1.2 สิ่งเร้าภายใน เช่น ความสนใจชั่วขณะ ความสนใจที่คิดเป็นนิสัย เป็นต้น

2. การเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ ถ้าบุคคลถูกวางเงื่อนไขให้รับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ย่อมมีความพร้อมที่จะรับรู้ในเรื่องนั้นอย่างเต็มที่

3. ประสบการณ์เดิม เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ จะมีมากมีน้อยหรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งใดก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เดิมเป็นเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้การตีความจากความรู้ลึกแจ่มชัดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ การใส่ใจต่อสิ่งเร้า การเตรียมความพร้อมที่จะรับรู้ และประสบการณ์เดิม

## การรับรู้ข่าวสาร

พิชา รุจินาม (2545: 14-18) ได้สรุปเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารไว้ดังนี้

ผู้รับข่าวสาร อาจหมายถึงบุคคลเพียงคนเดียว เช่น การพูดคุยระหว่าง 2 คน อาจหมายถึงกลุ่มบุคคลในการติดต่อสื่อสาร บุคคลที่เป็นผู้รับสารนั้นอาจเปลี่ยนเป็นผู้ส่งสารในเวลาอื่นได้ เช่น ในการพูดคุยกัน ผู้รับสารอาจกลายเป็นผู้ส่งสาร

ผู้รับสารมีความสำคัญต่อการสื่อสาร กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการติดต่อสื่อสาร และผู้รับสารมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบอื่นของการสื่อสารอีกด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารจะไม่เกิดขึ้นถ้าหากไม่ได้พิจารณาถึงปัจจัยของผู้รับสาร หรือคุณลักษณะของผู้รับสารในฐานะที่เป็นผู้รับการติดต่อสื่อสาร โดยตรง การส่งข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงปัจจัยอันเกี่ยวข้องกับผู้รับสารหลายประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการของผู้รับสาร โดยทั่วไปแล้วในการรับข่าวสารของแต่ละบุคคลนั้นจะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ประกอบด้วย

- 1.1 ต้องการข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับตน
- 1.2 ต้องการข่าวสารที่สอดคล้องกับความเชื่อ ความคิดเห็น และค่านิยมของตน
- 1.3 ต้องการประสบการณ์ใหม่
- 1.4 ต้องการความสะดวกและรวดเร็วในการรับสาร

2. ความแตกต่างของผู้รับสาร ผู้รับสารแต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ วัย เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

3. ความตั้งใจและประสบการณ์เดิม ในขณะที่มีความต้องการจะช่วยให้บุคคลรับรู้ข่าวสารได้ดีกว่า ดังคำกล่าวที่ว่า เราเห็นในสิ่งที่อยากเห็นและได้ยินในสิ่งที่อยากได้ยิน ดังนั้นความตั้งใจและประสบการณ์เดิมของผู้รับสารจึงมีความสำคัญต่อผู้รับสาร เช่นกัน

4. ความคาดหวังและความพึงพอใจ ความคาดหวังเป็นความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของคน ในการที่จะดีความต่อสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ ส่วน

ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร คือ ความพึงพอใจ ในข่าวสารที่รับนั้น ผู้รับสารสามารถนำไปใช้ ในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ ดังนั้นผู้ให้ข่าวสารและบริการจึงควร ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวของบุคคลเพื่อจะได้ให้ข่าวสารและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารนอกจากจะต้องคำนึงถึง ความพึงพอใจ ในเรื่องของข่าวสารที่ได้รับ ความเพียงพอของข่าวสาร และช่องทางในการติดต่อสื่อสารแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงปัจจัยผู้รับสาร ซึ่งเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคลด้วย ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของบุคคลในธรรมชาติของมนุษย์อย่างหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ข่าวสารต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้รับสาร หลายประการ ได้แก่ ความต้องการของผู้รับสาร ความแตกต่างของผู้รับสาร ความตั้งใจและ ประสบการณ์เดิม และความคาดหวังและความพึงพอใจ

### แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

#### ความหมายของความคาดหวัง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวัง ดังนี้

วิชฌกร พรภาณวิษญ์ (2540: 6) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่นที่คาดหวัง ในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ หรือคาดหวังเอาไว้

Clay (1988: 252) ได้กล่าวถึงความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็น การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่ดีงาม เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

Oxford Advanced Learner's Dictionary (2000: 281) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง เป็นความเชื่อ เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้า ต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะเป็น หรือควรเกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้าเป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก

### การกำหนดความคาดหวัง

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540: 11) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของ DeChecko ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้วยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ ด้วย ดังที่ DeChecko ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน ก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับ ความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง นอกจากนี้ การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ (สมลักษณ์ เพชรช่วย, 2540: 12)

### ปัจจัยกำหนดความคาดหวัง

พัชร มหาลาภ (2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความคาดหวัง มี 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลเน้นแตกต่างกัน
2. ยากง่ายของงานและประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นๆ กล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามจะกำหนด



ความคาดหวังลงมา ก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความสามารถจริง

3. การประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้จะเป็นการประเมินค่าโดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่ง การประเมินค่าของแต่ละคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้ ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจการให้คุณค่าแก่สิ่งนั้น ๆ ของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของมนุษย์คาดหวังเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์และความต้องการ แล้วบุคคลจะตัดสินใจ

### ทฤษฎีความคาดหวัง

สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ (2550:112-113) ได้จำแนกทฤษฎีนี้เป็นแนวความคิดสำคัญ 3 ประการ คือ จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy) ได้มีการนำเอาพหุชนะแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษมาเรียงต่อกันรวมเรียกว่าทฤษฎีวี (VIE) สมมติฐานพื้นฐานที่มีในทฤษฎีนี้ก็คือ การเลือกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (ท่ามกลางบรรดาทางเลือกต่าง ๆ นั้น) จะสัมพันธ์อย่างมีกฎเกณฑ์กับสภาพทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกิดขึ้นในระยะเวลาเดียวกันกับพฤติกรรม

สำหรับแนวความคิด 3 ประการที่กล่าวมาข้างต้นอธิบายได้ดังนี้

1. จำนวนที่ประกอบกันเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของแต่ละบุคคลในผลลัพธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใดอย่างหนึ่ง นั่นคือ ระดับความมากน้อยของความชอบหรือเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำ ดังนั้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence ก็คือ ค่านิยม สิ่งจูงใจ ทศนคติ และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง Valence จะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกสนใจใฝ่ดีต่อผลลัพธ์ที่จะได้และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้ หรือโอกาสของผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น บุคคลในองค์กรปรารถนาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และ

เขาเห็นว่าการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลได้ ดังนั้น ผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี และผลลัพธ์ระดับแรกจะมี Valence ในทางบวก เพราะผลลัพธ์ระดับแรกนี้จะมีสัมพันธภาพกับผลลัพธ์ในระดับที่สองที่คาดหวัง นั่นคือ การเลื่อนตำแหน่ง จึงกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่สอง

3. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่การกระทำหรือความพยายาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่างหนึ่ง จะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง โดยเฉพาะความคาดหวังนี้ต่างจากความ เป็นเครื่องมือ โดยที่ความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่หนึ่ง ในขณะที่ความเป็นเครื่องมือนี้จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของผลลัพธ์ในระดับที่หนึ่งและที่สอง

### แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

#### ความหมายบรรยากาศองค์การ

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Dessler (1976 อ้างใน สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม, 2526: 596) ให้ความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีต่อโครงสร้างองค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความเอาใจใส่สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผยยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตรายความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

Litwin and Stringer (1968 อ้างใน จิราภา ประชุม, 2553: 25) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Steers (1977 อ้างใน จิราวรรณ แก้วสนธิ, 2545: 28-29) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นผลิตผลขององค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

สมยศ นาวิการ (2540: 193) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศในการทำงานสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา

นิภา แก้วศรีงาม (2547: 211) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การและสภาพแวดล้อมของที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้สภาพเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ อันเนื่องมาจากการรับรู้หรือความเข้าใจของบุคคล ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในองค์การ อันประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน การมีอิทธิพลในองค์การและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

### ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศหลายท่าน ได้ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Dessler (1983 อ้างใน สมยศ นาวิการ และ ศุภดี รุมาคม, 2526: 597) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การนั้น ด้านหนึ่งจะเป็นลักษณะขององค์การที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำ บรรยากาศจะเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การที่เกิดกับพนักงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งของบรรยากาศ คือ ขวัญหรือกำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงานพฤติกรรมและขวัญของพนักงานนี้ ไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของความเป็นผู้นำ หรือโครงการขององค์การที่แท้จริง บุคคลจะรับรู้และเข้าใจโดยผ่านค่านิยมความต้องการ และบุคลิกภาพของเขาเอง ความเข้าใจและการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Liwin (1947 อ้างใน ปฐมา วงษ์อ่อน, 2544: 16) ที่ได้เสนอแนะว่า บรรยากาศองค์การมียุทธพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงาน และองค์การใดก็ตามที่ประสบปัญหาในลักษณะของบรรยากาศองค์การที่ไม่เป็นมิตร องค์การจะต้องพยายามลดลักษณะบรรยากาศองค์การที่ไม่เป็นมิตรนั้นลง หรือทำให้เป็นกลางเพื่อคงบรรยากาศองค์การที่จะสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไปและสอดคล้องกับแนวคิดของ Lawless (1979 อ้างใน ลจิตร แฝ่วสกุล, 2534: 27-28) ซึ่งกล่าวถึงการจัดบรรยากาศองค์การที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือบรรยากาศในกลุ่มมีแนวโน้มเป็นกันเองมีความสะดวกสบาย ไม่ตึงเครียด และมีความเป็นอิสระในการทำงาน ทำให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้ วิจิตร วรุตบางกูร (2521: 145) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งการศึกษาบรรยากาศองค์การยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน คือ ทำให้เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถของคนในองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต รวมทั้งช่วยในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคนต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญและส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรในองค์การ



## องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทำให้เข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของบรรยากาศองค์การต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นถ้าบุคลากรมีบรรยากาศองค์การที่ดี จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Litwin (1966: 79) ระบุแนวทางในการแยกประเภทมิติของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์กรใดองค์กรหนึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน Argyris ได้เคยชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีต่อพฤติกรรม ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) เป็นปัจจัยที่วัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความท้าทายของงานจะมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาแรงจูงใจทางด้านการความสำเร็จของพนักงาน หากองค์กรใดต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจทางด้านการความสำเร็จสูงแล้ว จะต้องสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีความรับผิดชอบสูง
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นปัจจัยที่วัดความสำคัญทางด้านส่งเสริมในการปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรใดที่มีบรรยากาศของความอบอุ่นและสนับสนุนมาก จะทำให้พนักงานในองค์กรนั้นลดความกังวลใจในงานลงได้ หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ จะสามารถจูงใจให้ผูกพันกับองค์กรได้
4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) มิติของบรรยากาศด้านนี้จะแสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีบรรยากาศที่ใช้การให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ จะกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านการความสำเร็จ และ



ความผูกพันได้ตลอดจนลดความหวาดกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของตนเองการให้รางวัลเท่ากับแสดงให้เห็นว่า ขอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรม ในขณะที่การลงโทษจะบ่งชี้ถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) มิติทางด้านการขัดแย้งนี้จะเป็นตัววัดปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรระหว่างบุคคล หรือองค์กรภายในองค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

6. มาตรฐานและผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน (Performance Standard and Expectations) ปัจจัยนี้จะวัดความรู้สึก หรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จนั้น ได้มาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำเร็จที่เปรียบเทียบกับมาตรฐาน และอาจคาดหมายว่า ระดับของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมานั้นเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จของพนักงานด้วย

7. ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูงนั้น ย่อมจะรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลางนี้ จะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของพนักงาน ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการป้องกันตนเองในการตัดสินใจ แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความต้องการทางด้านความสำเร็จลดน้อยลง

Forehand (1973: 317-319) ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรจะประกอบด้วย กลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้น คุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้าน คือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร โดยทั่วไปมักจะคิดกันว่า องค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดขององค์กรโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญในแง่จิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์กรจะมีความสำคัญเหมือนกัน และเกี่ยวพันกับขนาดด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุด และบุคลากรระดับ

ล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทาง จิตวิทยาในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ แบบของภาวะผู้นำ มีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์กรธุรกิจและองค์กรของรัฐบาล พฤติกรรมผู้นำ จะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร

3. ความซับซ้อนของระบบ ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำ มาใช้ ความซับซ้อน หมายถึง จำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ แบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมายของกรรย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมา สำหรับองค์กรความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริกรกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายกำไร ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสหภาพแรงงานและการให้ความสำคัญสนับสนุนสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กรนั้น จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กร

Knowles (1974: 239) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศขององค์การออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (Policy Framework Undergirding the HRD Program) หมายถึง เรื่องที่องค์การสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์การอย่างเต็มที่

2. ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) หมายถึง การบริหารองค์การภายใต้แนวความคิดการจัดการ ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์การ เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

3. โครงสร้างขององค์การ (Structure of Organization) หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการ ทำให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจของคนในองค์การที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self-Improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์การ

4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) หมายถึง องค์การได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้กับการพัฒนากำลังคนในองค์การอย่างพอเพียงหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่าการที่องค์การเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนในองค์การ โดยการทุ่มเทงบประมาณเช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์การเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) หมายถึง ระบบการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งหรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อทำให้คนอย่าเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือพัฒนาตนเอง

Likert and Likert (1976 อ้างใน จิราวรรณ แก้วสนธิ, 2545: 31) มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การ ผู้นำแสดงความใจกว้างโดยให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีข่าวสารเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการทำงาน หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบถึงใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นจากผู้นั้นก่อน

3. การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน (Concern for People) หมายถึง องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

4. การมีอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและของผู้ปฏิบัติงานเอง

5. ความพอเพียงของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง ความพอเพียงของเทคนิควิธีการทำงานที่ใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์กรได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง บรรยากาศองค์การที่คตินั้นจะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร องค์การพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันขันแข็งทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้างและเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Steers (1979: 365-366) กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน

3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร



6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security Versus risk) หมายถึง ระดับของความกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกในองค์กร

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนการทำงาน

10. ความยืดหยุ่นและการแข่งขันขององค์กร โดยทั่ว ๆ ไป (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคืออะไรและกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร

DuBrin (1994: 411) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. ตำแหน่งตามโครงสร้าง (Position Structure) หมายถึง ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3. เน้นรางวัล (Reward Orientation) หมายถึง ระดับของการให้รางวัล ผลตอบแทนและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิตและจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้



4. ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) หมายถึง ระดับของความต้องการการสนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้างานในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) หมายถึง ระดับของเงื่อนไขในองค์กรจะรวมถึงการจัดการส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะสนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้

6. ความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับคำตอบแทน และการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์กร

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่เป็นทางการ องค์กรจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์กรที่มีการควบคุมต่ำให้พนักงานควบคุมตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีหลายองค์ประกอบ ซึ่งบุคคลที่มีบรรยากาศองค์การตามลักษณะองค์ประกอบเหล่านี้ แสดงถึงการมีบรรยากาศองค์การที่ดี สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่อาจแสดงให้เห็นถึงบรรยากาศที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ
2. ปรัชญาการจัดการ
3. โครงสร้างขององค์การ
4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน
5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน

## ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### ประวัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีประวัติความเป็นมา ดังนี้ (กองวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556)

ในปี พ.ศ. 2447 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระราชวินิจฉัยให้อุดหนุนการทำไหมและทอผ้าของประเทศทรงได้ว่าจ้าง ดร. คาเมทาโร่ โทยามา จากมหาวิทยาลัยโตเกียว ทดลองเลี้ยงไหมตามแบบฉบับของญี่ปุ่น รวมทั้งสอนและฝึกอบรมนักเรียนไทยในวิชาการเลี้ยงและการทำไหม โดยมีพระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าเพ็ญพัฒนพงศ์ กรมหมื่นพิไชยมหินทโรดม พระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมช่างไหม กระทรวงเกษตรธิการในขณะนั้น ทรงจัดตั้งโรงเรียนช่างไหมขึ้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2447 ณ ท้องที่ตำบลทุ่งศาลาแดง กรุงเทพมหานคร ซึ่งนับว่าเป็นสถาบันการศึกษาอันเกี่ยวกับการเกษตรแห่งแรก จากนั้นได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนช่างไหมเป็น โรงเรียนวิชาการเพาะปลูก ในปี พ.ศ. 2449 เนื่องจากมีวิชาการเพาะปลูกพืชอื่น ๆ เข้ามาประกอบ

ต่อมาโรงเรียนเกษตรธิการได้ถือกำเนิดขึ้น ในวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2451 ณ วัดปทุมวัน (วังสระปทุมในปัจจุบัน) โดยที่กระทรวงเกษตรธิการได้ทำการรวบรวมโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดของกระทรวง 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนแผนที่ (จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2425) โรงเรียนกรมคลอง (จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2448) และโรงเรียนวิชาการเพาะปลูก เป็นโรงเรียนเดียวกันเพื่อผลิตคนเข้ารับราชการในกรมกองต่าง ๆ ของกระทรวงเกษตรธิการ ถือได้ว่าเป็นหลักสูตรระดับอุดมศึกษาวิชาเกษตรศาสตร์ หลักสูตรแรกของประเทศไทย โดยได้เริ่มดำเนินการสอนหลักสูตรใหม่นี้ในปี พ.ศ. 2452

ด้วยเหตุที่วัตถุประสงค์ของโรงเรียนกระทรวงเกษตรธิการตรงกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ในเรื่องของการจัดตั้งโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้ทรงจัดตั้งขึ้นในกระทรวงธรรมการ โรงเรียนกระทรวงเกษตรธิการจากเดิมที่สังกัดกระทรวงเกษตรธิการจึงย้ายมาสังกัดกระทรวงธรรมการ ในปี พ.ศ. 2456 โดยใช้ วังวินด์เซอร์ เป็นสถานที่ทำการเรียนการสอนของโรงเรียนกระทรวงเกษตรธิการ ที่ยุบเข้าร่วมกับโรงเรียนข้าราชการพลเรือน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน)

และในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงส่งนักเรียนไทยไปเรียนต่างประเทศจำนวนมาก ในจำนวนนี้มีพระยาเทพศาสตร์สถิตย์และเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา) เสนาบดีกระทรวงธรรมการ ทั้ง 2 ท่านได้เริ่มก่อตั้งโรงเรียนด้านการเกษตรโดยสังกัดกระทรวงเกษตรธิการขึ้นมาอีกครั้ง ในนาม “โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม” ตั้งอยู่ที่ ตำบลห้วยวังในปี พ.ศ. 2460 ภายหลังจึงได้มีการย้ายการเรียนการสอนไปที่ ตำบลพระประโทน อำเภอมะเมือง จังหวัดนครปฐม ในปี พ.ศ. 2461

หอประชุมใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน เมื่อแรกสร้างในปี พ.ศ. 2474 หม่อมเจ้าสิทธิพร กฤดากร และเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี ได้ร่วมกันขยายการจัดตั้ง โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม ไปสู่ระดับภูมิภาคมากขึ้น โดยภาคกลางตั้งอยู่ที่จังหวัดสระบุรี ภาคเหนือตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ ภาคอีสานตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา และภาคใต้ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2478 โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมในภูมิภาคต่าง ๆ ได้ปิดตัวลงตามข้อบังคับของการปรับเปลี่ยนระบบราชการในขณะนั้น จึงได้มีการยุบรวมโรงเรียนในส่วนภูมิภาคทั้งหมดเข้าไว้ด้วยกัน หลวงอิงศกรสิการ หลวงสุวรรณวาจกกสิกิจ และพระช่วงเกษตรศิลปการ เป็นสามบูรพาจารย์ผู้ให้กำเนิดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงเสนอให้รักษาโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม (ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้) ไว้ที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่เพียงแห่งเดียว และเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนมัธยมวิสามัญเกษตรกรรม” ต่อมาจึงได้มีการยกฐานะของโรงเรียนจนก่อตั้งเป็น “วิทยาลัยเกษตรศาสตร์” มีฐานะเป็นกองวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในกรมเกษตรและประมง ตามความต้องการของกระทรวงเกษตรธิการ

ต่อมากระทรวงเกษตรธิการได้จัดตั้งสถานีเกษตรกลางขึ้นในท้องที่ อำเภอบางเขน จังหวัดพระนคร (กรุงเทพมหานคร) ดังนั้น จึงได้ย้ายวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาตั้งอยู่ที่อำเภอบางเขนในปี พ.ศ. 2481 และให้ส่วนราชการที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็น “โรงเรียนเตรียมเกษตรศาสตร์” เพื่อเป็นการเตรียมนิสิตให้วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ อำเภอบางเขนต่อไป

ในปี พ.ศ. 2486 วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น “มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์” ในรัฐบาลสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรธิการ และให้แต่งตั้งข้าราชการประจำ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการมหาวิทยาลัย หลวงสินธุสงครามชัย ในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรธิการ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีคนแรก โดยมีการเปิดสอนใน 4 คณะ ได้แก่ คณะกสิกรรมและสัตวบาล คณะการประมง คณะวนศาสตร์ และคณะสหกรณ์ เป็นคณะ

แรกตั้ง(ในปัจจุบัน คือ คณะเกษตร คณะประมง คณะวนศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ)

ในปี พ.ศ. 2509 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยหม่อมหลวงชูชาติ กำภู อธิการบดีในขณะนั้นได้พิจารณาเห็นว่าพื้นที่ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่บางเขนคับแคบ ไม่สามารถจะขยายงานด้านการศึกษาทางเกษตรให้กว้างขวางเพื่อรับกับภาวะการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติในอนาคตได้ จึงได้ดำริที่จะหาพื้นที่ที่เหมาะสมที่อยู่ใกล้กรุงเทพฯ ที่มีดินดีเหมาะต่อการเกษตร และมีโครงการชลประทานผ่านเตรียมไว้แต่เนิ่น ๆ ก่อนราคาที่ดินจะมีราคาแพง ซึ่งต่อมาในวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2510 รัฐบาลในสมัยจอมพลถนอม กิตติขจร จึงได้ตราพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตที่ดินในบริเวณที่จะเวนคืนในท้องที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดตั้งวิทยาเขตกำแพงแสน โดยทางมหาวิทยาลัยได้ทำการรื้อถอนสิ่งก่อสร้างที่มีอยู่เดิม และก่อสร้าง อาคารเรียน ที่พัก และอาคารสำนักงานซึ่งสามารถเสร็จสิ้นเมื่อกลางปี พ.ศ. 2521 และเริ่มจัดการเรียนการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2522

ต่อมามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีแนวคิดที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยจึงได้มีแนวคิดที่จะจัดตั้ง วิทยาเขตศรีราชา วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตกระบี่ และวิทยาเขตลพบุรี ซึ่งทางมหาวิทยาลัยสามารถจัดตั้งวิทยาเขตศรีราชา ในวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2542 และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครในปี พ.ศ. 2543 ส่วนวิทยาเขตสุพรรณบุรีปัจจุบันยังอยู่ในสถานะภาพของการเป็นโครงการจัดตั้ง ส่วนวิทยาเขตกระบี่และวิทยาเขตลพบุรีนั้นเนื่องจากมีปัญหาในด้านงบประมาณในการดำเนินงานจึงทำให้สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีมติยกเลิกการจัดตั้งทั้ง 2 วิทยาเขต จนถึงปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการขยายการศึกษาเพิ่มขึ้นโดย การเปิดคณะและสาขาวิชาเพิ่มขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีที่เปิดทำการสอนแล้วทั้งหมด 28 คณะ 2 วิทยาลัย และสถาบันสมทบอีก 2 แห่ง

## ปรัชญา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันที่มีปณิธานมุ่งมั่น ในการส่งเสริมแสวงหา และพัฒนาความรู้ให้เกิดความเจริญงอกงามทางภูมิปัญญา ที่เพียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรม และคุณธรรม ตลอดจนเป็นผู้ชี้นำทิศทางการพัฒนาสังคมที่ดีของสังคม เพื่อความคงอยู่ ความเจริญ และความเป็นอารยะของชาติ (กองวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556ก)



## วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ มีผลงานเป็นที่ยอมรับในมาตรฐานสากล เป็นแกนนำในการระดมภูมิปัญญา เพื่อพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน และให้มีอำนาจต่อรองในประชาคมโลก (กองวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556ก)

## พันธกิจ

สะสมภูมิปัญญา สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย สร้างคนที่มีปัญญา รู้เหตุรู้ผล อยู่ใน คุณธรรม และมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ตลอดจนสร้างผลงานที่มีมาตรฐานสามารถแข่งขันได้ใน ตลาดโลก โดยมีการบริหารทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมพัฒนากับชุมชน และ รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการนำประเทศไปสู่ความผาสุกและมั่นคง (กองวิเทศ สัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556ก)

## เอกลักษณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มุ่งสร้างศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อความกินดีอยู่ดีของชาติ (กองวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556ก)

## อัตลักษณ์

สำนึกดี มุ่งมั่น สร้างสรรค์ สามัคคี (กองวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556ก)



## โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



**ภาพที่ 1** โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ที่มา: กองกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556)

### มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มุ่งเน้นบัณฑิตศึกษา วิจัยขั้นสูง พัฒนาวิชาการ บริการวิชาพื้นฐาน บริหารโครงการพิเศษ ประสานความร่วมมือกับนานาชาติ ปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนในหลากหลายสาขาวิชา มีหน่วยงานประกอบด้วย 15 คณะ 1 วิทยาลัย (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2555) ดังนี้

1. คณะเกษตร
2. คณะบริหารธุรกิจ
3. คณะประมง
4. คณะมนุษยศาสตร์

5. คณะวนศาสตร์
6. คณะวิทยาศาสตร์
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะศึกษาศาสตร์
9. คณะเศรษฐศาสตร์
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
11. คณะสังคมศาสตร์
12. คณะสัตวแพทยศาสตร์
13. คณะอุตสาหกรรมเกษตร
14. คณะเทคนิคการสัตวแพทย์
15. คณะสิ่งแวดล้อม
16. บัณฑิตวิทยาลัย

#### จำนวนบุคลากร

บุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน สามารถแบ่งได้ 5 ประเภทได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 1,558 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,777 คน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 2,810 คน พนักงานราชการ 60 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 512 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 82 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

**ตารางที่ 1** สรุปจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ประจำเดือนตุลาคม 2556 จำแนกตามประเภทบุคลากร

| ประเภทบุคลากร      | จำนวน (คน) |
|--------------------|------------|
| ข้าราชการ          | 1,558      |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 1,777      |
| พนักงานเงินรายได้  | 2,810      |
| พนักงานราชการ      | 60         |
| ลูกจ้างประจำ       | 512        |
| ลูกจ้างชั่วคราว    | 82         |

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลภา พัฒนา, วีระศักดิ์ ตูลยาพร และ ปรีชญา ชุมศรี (2554) ได้วิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและนักศึกษาในสาขาการตลาดเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ข้อคิดเห็นต่อการพัฒนานักศึกษาสาขาการตลาดได้แก่ 1) พัฒนาให้มีความรู้ด้านภาษา 2) นักศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับตลาดอาเซียน ส่วนข้อคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรสาขาการตลาดได้แก่ พัฒนาให้มีความรู้ด้านภาษา 2) ส่งอาจารย์ไปอบรม ดูงาน หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับอาจารย์ในประเทศสมาชิกอาเซียน 3) ส่งเสริมการทำงานวิจัย การเผยแพร่ ตีพิมพ์หรือการนำเสนอในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน 4) พัฒนาหลักสูตร สื่อการสอน และวิธีการสอนของอาจารย์ให้มีมุมมองและแนวคิดเกี่ยวกับอาเซียนในทุกด้านให้กว้างขึ้น

เกียรติกศักดิ์ ชัยขานะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนวัดโนนทัยพาศ ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนวัดโนนทัยพาศมีความพร้อมด้านสภาพบริบททั่วไปและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการจัดการศึกษาและหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองอาเซียนที่ดีตลอดจนมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความต้องการในด้านการส่งเสริมครูและบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และด้านหลักสูตรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และได้กำหนดรูปแบบ คือ การพัฒนาค่านิยมร่วมโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในรายวิชาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โครงการ และกิจกรรม ควบคู่ไปกับการให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน คือ การศึกษาบริบท (Context) การกำหนดตัวป้อน (Input) กำหนดกระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ตลอดจนกำหนดบทบาทของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนวัดโนนทัยพาศ และ 3) คณะครูได้ร่วมกันดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้แนวคิด 5 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นศึกษาและวิเคราะห์ความสำคัญ วางแผนจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โครงการและกิจกรรมพิเศษ ชุดหนังสือกิจกรรมการเรียนรู้ “อาเซียนศึกษา” เพื่อพัฒนาค่านิยมร่วมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกันจนสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ผลการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมร่วมพบว่า การนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยของ

ค่านิยมร่วมและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านค่านิยมร่วมหลังเข้าร่วมกระบวนการวิจัยเพิ่มขึ้นกว่า ก่อนเข้าร่วมกระบวนการวิจัย

อรรณณ สีลวานิช (2555) ได้วิจัยเรื่องความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีทัศนคติเกี่ยวกับการปรับตัวและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ในด้านความเปลี่ยนแปลงของระบบงาน ด้านเวลาการทำงาน ด้านรายได้ และด้านความหลากหลายของแรงงานที่จะอพยพเข้าประเทศ ส่วนด้านการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศและอายุของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน

จากการตรวจเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดตัวแปรรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### ปัจจัยอิสระ

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 หน่วยงานที่สังกัด
- 1.5 ตำแหน่ง
- 1.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบ
- 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

## 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

### 2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ปรับจากแนวคิดของ อรอนุช อุสาหะ (2544)

### 2.2 ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ปรับจากแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ (2550)

### 2.3 บรรยากาศองค์การ

ปรับจากแนวคิดของ Knowles (1974)

### ตัวแปรตาม

ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านทรัพยากร
3. ด้านบริการวิชาการ

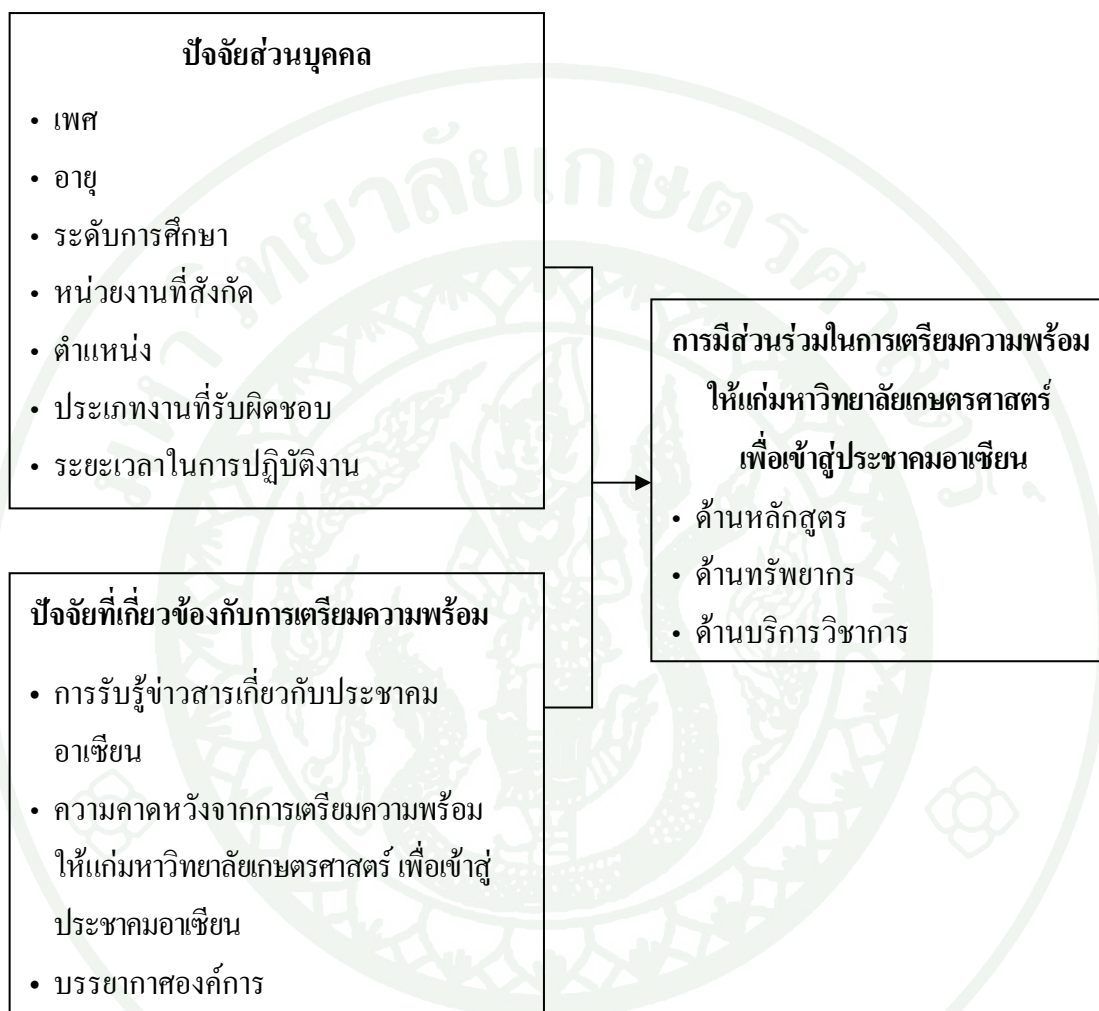
ปรับจากแนวคิดของแผนงานการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



## กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่นักวิทยาศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่นักวิทยาศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**สมมติฐานที่ 6** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**สมมติฐานที่ 7** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



7.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**สมมติฐานที่ 8** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวนทั้งสิ้น 3,540 คน (ข้อมูลจากกองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ ตุลาคม 2556) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane (1967: 886) ดังนี้

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

$$N = \text{จำนวนประชากร คือ 3,540 คน}$$

$$n = \text{จำนวนตัวอย่าง}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง คือ 0.05}$$

$$n = \frac{3,540}{1 + 3,540 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{3,540}{9.85}$$

$$n = 359.39$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงเท่ากับ 359 คน

## การสุ่มตัวอย่าง

**ขั้นตอนที่ 1** ทำการหาขนาดตัวอย่างจากประชากรที่ศึกษาจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและหาสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีคำนวณดังนี้ (สุพัตรา จุณณะปิยะ, 2551: 80)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

**ตารางที่ 2** การสุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

| รหัส | หน่วยงานที่สังกัด  | ประชากร            |                   | กลุ่มตัวอย่าง      |                   | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------|---------------|
|      |                    | พนักงานมหาวิทยาลัย | พนักงานเงินรายได้ | พนักงานมหาวิทยาลัย | พนักงานเงินรายได้ |         |               |
| 1    | สำนักงานอธิการบดี  | 185                | 736               | 19                 | 75                | 921     | 94            |
| 2    | คณะเกษตร           | 39                 | 59                | 4                  | 6                 | 98      | 10            |
| 3    | คณะบริหารธุรกิจ    | 6                  | 72                | 1                  | 7                 | 78      | 8             |
| 4    | คณะประมง           | 24                 | 46                | 2                  | 5                 | 70      | 7             |
| 5    | คณะมนุษยศาสตร์     | 15                 | 65                | 2                  | 7                 | 80      | 9             |
| 6    | คณะวนศาสตร์        | 21                 | 49                | 2                  | 5                 | 70      | 7             |
| 7    | คณะวิทยาศาสตร์     | 31                 | 62                | 3                  | 6                 | 93      | 9             |
| 8    | คณะวิศวกรรมศาสตร์  | 22                 | 191               | 2                  | 19                | 213     | 21            |
| 9    | คณะศึกษาศาสตร์     | 18                 | 382               | 2                  | 39                | 400     | 41            |
|      | คณะศึกษาศาสตร์     | 16                 | 25                | 2                  | 3                 | 41      | 5             |
|      | โรงเรียนสาธิตฯ     | 2                  | 357               | 0                  | 36                | 359     | 36            |
| 10   | คณะเศรษฐศาสตร์     | 10                 | 83                | 1                  | 8                 | 93      | 9             |
| 11   | คณะสังคมศาสตร์     | 7                  | 50                | 1                  | 5                 | 57      | 6             |
| 12   | คณะสัตวแพทยศาสตร์  | 58                 | 406               | 6                  | 41                | 464     | 47            |
| 13   | คณะอุตสาหกรรมเกษตร | 8                  | 65                | 1                  | 7                 | 73      | 8             |
| 14   | บัณฑิตวิทยาลัย     | 11                 | 37                | 1                  | 4                 | 48      | 5             |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| รหัส | หน่วยงานที่สังกัด                                                      | ประชากร     |            | กลุ่มตัวอย่าง |            | รวม     |          |
|------|------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|---------------|------------|---------|----------|
|      |                                                                        | พนักงาน     | พนักงาน    | พนักงาน       | พนักงาน    | ประชากร | กลุ่ม    |
|      |                                                                        | มหาวิทยาลัย | เงินรายได้ | มหาวิทยาลัย   | เงินรายได้ |         | ตัวอย่าง |
| 15   | สถาบันคั่นคว้าและพัฒนา<br>ผลิตผลทางการเกษตรและ<br>อุตสาหกรรมเกษตร      | 28          | 27         | 3             | 3          | 55      | 6        |
| 16   | สถาบันคั่นคว้าและพัฒนา<br>ผลิตภัณฑ์อาหาร                               | 45          | 73         | 5             | 7          | 118     | 12       |
| 17   | สถาบันวิจัยและพัฒนา<br>แห่ง ม.ก.                                       | 32          | 2          | 3             | 0          | 34      | 3        |
| 18   | สำนักทะเบียนและ<br>ประมวลผล                                            | 34          | 69         | 3             | 7          | 103     | 10       |
| 19   | สำนักบริการคอมพิวเตอร์                                                 | 16          | 35         | 2             | 4          | 51      | 6        |
| 20   | สำนักพิพิธภัณฑสถานและ<br>วัฒนธรรมการเกษตร                              | 1           | 3          | 0             | 0          | 4       | 0        |
| 21   | สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม                                                | 25          | 29         | 3             | 3          | 54      | 6        |
| 22   | สำนักหอสมุด                                                            | 37          | 53         | 4             | 5          | 90      | 9        |
| 23   | สถาบันคั่นคว้าและพัฒนา<br>ระบบนิเวศเกษตร                               | 11          | 29         | 1             | 3          | 40      | 4        |
| 24   | สถาบันอินทรีชัยันทรสถิตย์<br>เพื่อการคั่นคว้าและพัฒนา<br>ด้านพืชศาสตร์ | 17          | 135        | 2             | 14         | 152     | 16       |
| 25   | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์                                                   | 8           | 20         | 1             | 2          | 28      | 3        |
| 26   | คณะเทคนิคการสัตวแพทย์                                                  | 12          | 5          | 1             | 1          | 17      | 2        |
| 27   | คณะสิ่งแวดล้อม                                                         | 6           | 14         | 1             | 1          | 20      | 2        |
| 28   | ศูนย์นานาชาติสิรินธร<br>เพื่อการวิจัยพัฒนาและ<br>ถ่ายทอดเทคโนโลยี      | 3           | 1          | 0             | 0          | 4       | 0        |
| รวม  |                                                                        | 730         | 2810       | 74            | 285        | 3540    | 359      |

**ขั้นตอนที่ 2** ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้คำนวณมา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยนำแบบสอบถามไปมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการของแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้ช่วยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้เก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารแนวคิด และผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ประเภทงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

2.2 ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 บรรยากาศองค์การ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



## เกณฑ์การให้คะแนน

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ประเภทงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบคำตอบเพียงคำตอบเดียวและให้เติมข้อความ โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมให้แก่นักมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และบรรยากาศองค์การ

2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเชิงบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับการรับรู้ | คะแนน |
|----------------|-------|
| เป็นประจำ      | 2     |
| เป็นบางครั้ง   | 1     |
| ไม่เคย         | 0     |

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลข้อมูลการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในภาพรวมและรายข้อแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ซึ่งใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{2 - 0}{3} = 0.66$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายของระดับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.67 – 1.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.34 – 2.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ระดับมาก

2.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ลักษณะแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเชิงบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับความคาดหวัง | คะแนน |
|------------------|-------|
| มากที่สุด        | 5     |
| มาก              | 4     |
| ปานกลาง          | 3     |
| น้อย             | 2     |
| น้อยที่สุด       | 1     |

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลข้อมูลความคาดหวังในภาพรวมและรายข้อ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ซึ่งใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายของระดับความคาดหวังได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวัง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.67 – 1.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวัง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.34 – 2.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวัง ระดับมาก

2.3 บรรยายการสังเกต ลักษณะแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นการนำมาตรวัดแบบ Likert มาปรับใช้ เป็นเชิงบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับความคิดเห็น   | คะแนน |
|--------------------|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | 5     |
| เห็นด้วยมาก        | 4     |
| เห็นด้วยปานกลาง    | 3     |
| เห็นด้วยน้อย       | 2     |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1     |

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลข้อมูลบรรยายการสังเกตการในภาพรวมและรายข้อแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ซึ่งใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายของระดับบรรยายการสังเกตได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าบรรยายการสังเกตอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าบรรยายการสังเกตอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าบรรยายการสังเกตอยู่ในระดับดี

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาลัทธิเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ลักษณะแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเชิงบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับการมีส่วนร่วม       | คะแนน |
|--------------------------|-------|
| เป็นประจำ/บ่อยครั้ง      | 2     |
| เป็นบางครั้ง/นาน ๆ ครั้ง | 1     |
| ไม่เคย                   | 0     |

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ในการแปลข้อมูลการมีส่วนร่วมในภาพรวมและรายข้อแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ซึ่งใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{2 - 0}{3} = 0.66$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายของระดับการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมกิจกรรม ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.67 – 1.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมกิจกรรม ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.34 – 2.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมกิจกรรม ระดับมาก

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาลัทธิเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

## การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษารึหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา แต่ไม่ได้นำมาเป็นตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัดแต่ละตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน มีดังนี้

2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ได้ค่า Alpha = .8750

2.2 ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่า Alpha = .6715

2.3 บรรยากาศองค์กร ได้ค่า Alpha = .9454

2.4 การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ค่า Alpha = .9516



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปแจกให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกชุดแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปต่อไป

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมกิจกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง/ประเภทงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และบรรยากาศองค์การ

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม และการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์จำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis: MCA) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรอิสระกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|           |         |                                                                                |
|-----------|---------|--------------------------------------------------------------------------------|
| n         | หมายถึง | จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย                                                  |
| $\bar{X}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของคะแนน                                                              |
| S.D.      | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                                        |
| df        | หมายถึง | ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)                                      |
| F         | หมายถึง | ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม                      |
| Eta       | หมายถึง | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามก่อนปรับตัวแปรอิสระที่ละคู่       |
| Beta      | หมายถึง | ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ละคู่ภายหลังที่ได้ปรับตัวแปรอิสระ |
| R         | หมายถึง | อัตราความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม                             |
| $R^2$     | หมายถึง | ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม                                     |

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 คน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ประเภทงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย

2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

2.2 ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 บรรยากาศองค์การ

**ส่วนที่ 3** การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ส่วนที่ 5** การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=359)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                  | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------|--------|
| <b>1. เพศ</b>                    |       |        |
| ชาย                              | 112   | 31.2   |
| หญิง                             | 247   | 68.8   |
| <b>2. อายุ (เฉลี่ย 34.47 ปี)</b> |       |        |
| น้อยกว่า 25 ปี                   | 50    | 13.9   |
| 26-30 ปี                         | 67    | 18.7   |
| 31-35 ปี                         | 89    | 24.8   |
| 36-40 ปี                         | 32    | 8.9    |
| 41-45 ปี                         | 61    | 17.0   |
| 45 ปีขึ้นไป                      | 60    | 16.7   |
| <b>3. ระดับการศึกษา</b>          |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                 | 15    | 4.2    |
| ปริญญาตรี                        | 269   | 74.9   |
| สูงกว่าปริญญาตรี                 | 75    | 20.9   |
| <b>4. หน่วยงานที่สังกัด</b>      |       |        |
| สำนักทะเบียนและประมวลผล          | 52    | 14.5   |
| บัณฑิตวิทยาลัย                   | 34    | 9.5    |
| คณะมนุษยศาสตร์                   | 23    | 6.4    |
| คณะบริหารธุรกิจ                  | 45    | 12.5   |
| คณะวนศาสตร์                      | 25    | 7.0    |
| คณะสังคมศาสตร์                   | 39    | 10.9   |
| คณะศึกษาศาสตร์                   | 24    | 6.7    |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์                | 58    | 16.0   |
| คณะเกษตร                         | 30    | 8.4    |
| คณะวิทยาศาสตร์                   | 29    | 8.1    |

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

| (n=359)                                            |       |        |
|----------------------------------------------------|-------|--------|
| ปัจจัยส่วนบุคคล                                    | จำนวน | ร้อยละ |
| <b>5. ตำแหน่ง</b>                                  |       |        |
| นักวิชาการพัสดุ                                    | 24    | 6.7    |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์                              | 11    | 3.1    |
| นักวิชาการเงินและบัญชี                             | 35    | 9.7    |
| บุคลากร                                            | 24    | 6.7    |
| นักวิชาการเกษตร                                    | 10    | 2.8    |
| นักตรวจสอบภายใน                                    | 5     | 1.4    |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ป.ตรี/ป.โท                | 8     | 2.1    |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป                         | 122   | 34.0   |
| นักวิชาการศึกษา                                    | 100   | 27.9   |
| ผู้ปฏิบัติงานบริหาร                                | 20    | 5.6    |
| <b>6. ประเภทงานที่รับผิดชอบ</b>                    |       |        |
| วิชาชีพเฉพาะ                                       | 12    | 3.3    |
| เชี่ยวชาญเฉพาะ                                     | 326   | 90.8   |
| ทั่วไป                                             | 21    | 5.9    |
| <b>7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เฉลี่ย 6.48 ปี)</b> |       |        |
| น้อยกว่า 3 ปี                                      | 185   | 51.6   |
| 3-6 ปี                                             | 32    | 8.9    |
| 7-9 ปี                                             | 25    | 7.1    |
| 10-12 ปี                                           | 50    | 13.9   |
| 13-15 ปี                                           | 45    | 12.5   |
| 16 ปีขึ้นไป                                        | 22    | 6.1    |



ตารางที่ 3 อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 คน ได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 68.8 และร้อยละ 31.2 ตามลำดับ
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 34.47 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 54 ปี อายุ 31-35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 24.8 รองลงมา คือ อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 18.7 และอายุ 36-40 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 8.9
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 74.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.9 และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด ร้อยละ 4.2
4. หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างสังกัดบัณฑิตวิทยาลัยมากที่สุด ร้อยละ 14.5 รองลงมาคือ คณะบริหารธุรกิจ ร้อยละ 12.5 และคณะศึกษาศาสตร์น้อยที่สุด ร้อยละ 6.7
5. ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมากที่สุด ร้อยละ 34.0 รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษา ร้อยละ 27.9 และนักตรวจสอบภายในน้อยที่สุด ร้อยละ 1.4
6. ประเภทงานที่รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีงานที่รับผิดชอบประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะมากที่สุด ร้อยละ 90.8 รองลงมาคือ ทั่วไป ร้อยละ 5.9 และวิชาชีพเฉพาะน้อยที่สุด ร้อยละ 3.3
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.48 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 21 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มากที่สุด ร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-12 ปี ร้อยละ 13.9 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด ร้อยละ 6.1

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

### 2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

(n=359)

| แหล่งข่าวสาร                         | การรับรู้     |               |              | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการรับรู้ |
|--------------------------------------|---------------|---------------|--------------|-----------|------|----------------|
|                                      | เป็นประจำ     | เป็นบางครั้ง  | ไม่เคย       |           |      |                |
| 1. กระดานข่าวหรือบอร์ดในมหาวิทยาลัย  | 74<br>(20.6)  | 259<br>(72.1) | 26<br>(7.2)  | 1.13      | .51  | ปานกลาง        |
| 2. แผ่นพับหรือโปสเตอร์ของมหาวิทยาลัย | 51<br>(14.2)  | 304<br>(84.7) | 4<br>(1.1)   | 1.13      | .37  | ปานกลาง        |
| 3. หนังสือพิมพ์                      | 58<br>(16.2)  | 273<br>(76.0) | 28<br>(7.8)  | 1.09      | .48  | ปานกลาง        |
| 4. วิทยุ                             | 58<br>(16.2)  | 217<br>(60.4) | 84<br>(23.4) | 0.92      | .62  | ปานกลาง        |
| 5. โทรทัศน์                          | 126<br>(35.1) | 205<br>(57.1) | 28<br>(7.8)  | 1.27      | .60  | ปานกลาง        |
| 6. สมาชิกในครอบครัว                  | 33<br>(9.2)   | 250<br>(69.6) | 76<br>(21.2) | 0.88      | .53  | ปานกลาง        |
| 7. เพื่อนร่วมงาน                     | 67<br>(18.7)  | 292<br>(81.3) | 0<br>(.0)    | 1.19      | .39  | ปานกลาง        |
| รวม                                  |               |               |              | 1.08      | 0.34 | ปานกลาง        |

ตารางที่ 4 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม 1.08 แหล่งข่าวสารที่มีการรับรู้มากที่สุด คือ โทรทัศน์ (ข้อ 5) ค่าเฉลี่ย 1.27 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน (ข้อ 7) ค่าเฉลี่ย 1.19 ส่วนแหล่งข่าวสารที่มีการรับรู้ น้อยที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัว (ข้อ 6) ค่าเฉลี่ย 0.88

## 2.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างต่อความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

| ข้อความ                                                                                                        | ความคาดหวัง   |               |               |              |             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคาดหวัง |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|-----------|------|------------------|
|                                                                                                                | มากที่สุด     | มาก           | ปานกลาง       | น้อย         | น้อยที่สุด  |           |      |                  |
| 1. สนับสนุนบุคลากรให้มี<br>การผลิตผลงานวิชาการ<br>และเผยแพร่ผลงาน<br>ที่เป็นสากล                               | 14<br>(3.9)   | 175<br>(48.7) | 96<br>(26.7)  | 56<br>(15.6) | 18<br>(5.0) | 3.31      | .95  | ปานกลาง          |
| 2. มีการจัดทำแผนพัฒนาทาง<br>วิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพ<br>ในด้านการเรียนการสอน                                  | 52<br>(14.5)  | 159<br>(44.3) | 103<br>(28.7) | 27 (7.5)     | 18 (5.0)    | 3.56      | 1.00 | ปานกลาง          |
| 3. พัฒนาหลักสูตรการเรียน<br>การสอนให้สอดคล้องกับ<br>มาตรฐานประชาคม<br>อาเซียน                                  | 81<br>(22.6)  | 114<br>(31.8) | 85<br>(23.7)  | 79<br>(22.0) | 0 (.0)      | 3.55      | 1.07 | ปานกลาง          |
| 4. กระตุ้นให้บุคลากรมีการ<br>พัฒนาศักยภาพของตนเอง<br>ให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่ง<br>ของประชาคมอาเซียนและ<br>นานาชาติ | 84<br>(23.4)  | 124<br>(34.5) | 113<br>(31.5) | 36<br>(10.0) | 2 (0.6)     | 3.70      | .96  | มาก              |
| 5. ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์<br>ให้มีคุณวุฒิและมีตำแหน่ง<br>ทางวิชาการเพิ่มขึ้น                                  | 92<br>(25.6)  | 99<br>(27.6)  | 126<br>(35.1) | 24 (6.7)     | 18 (5.0)    | 3.62      | 1.09 | ปานกลาง          |
| 6. พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ<br>เพื่อรองรับนิสิตจาก<br>ต่างประเทศ                                                  | 90<br>(25.1)  | 95<br>(26.5)  | 118<br>(32.9) | 38<br>(10.6) | 18 (5.0)    | 3.56      | 1.12 | ปานกลาง          |
| 7. ขยับเคลื่อนมหาวิทยาลัย<br>เป็นศูนย์กลางด้าน<br>การศึกษาอาเซียน                                              | 102<br>(28.4) | 98<br>(27.3)  | 65<br>(18.1)  | 71<br>(19.8) | 23 (6.4)    | 3.51      | 1.26 | ปานกลาง          |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ข้อความ                                                                                      | ความคาดหวัง   |               |               |              |             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความ<br>คาดหวัง |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|-----------|------|----------------------|
|                                                                                              | มากที่สุด     | มาก           | ปานกลาง       | น้อย         | น้อยที่สุด  |           |      |                      |
| 8. พัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้ตรงตามมาตรฐานประชาคมอาเซียน                                   | 71<br>(19.8)  | 156<br>(43.5) | 77<br>(21.4)  | 31<br>(8.6)  | 24<br>(6.7) | 3.61      | 1.10 | ปานกลาง              |
| 9. ร่วมมือกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อคัดเลือกรักเรียนที่มีคุณภาพเข้ามศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย       | 89<br>(24.8)  | 70<br>(19.5)  | 149<br>(41.5) | 32<br>(8.9)  | 19<br>(5.3) | 3.50      | 1.12 | ปานกลาง              |
| 10. พัฒนาให้บัณฑิตมีความเป็นมืออาชีพสามารถปฏิบัติงานได้ระดับมาตรฐานสากล                      | 76<br>(21.2)  | 96<br>(26.7)  | 105<br>(29.2) | 64<br>(17.8) | 18<br>(5.0) | 3.41      | 1.15 | ปานกลาง              |
| 11. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ | 105<br>(29.2) | 99<br>(27.6)  | 116<br>(32.3) | 21<br>(5.8)  | 18<br>(5.0) | 3.70      | 1.10 | มาก                  |
| 12. ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านภาษาให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย                            | 90<br>(25.1)  | 97<br>(27.0)  | 111<br>(30.9) | 37<br>(10.3) | 24<br>(6.7) | 3.53      | 1.17 | ปานกลาง              |
| รวม                                                                                          |               |               |               |              |             | 3.54      | .96  | ปานกลาง              |

ตารางที่ 5 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม 3.54 โดยมีความคาดหวังมากที่สุด คือ กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและนานาชาติ (ข้อ 4) และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ข้อ 11) ค่าเฉลี่ย 3.70 เท่ากันทั้ง 2 ข้อ รองลงมาคือ ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น (ข้อ 5) ค่าเฉลี่ย 3.62 และ

มีความคาดหวังน้อยที่สุด คือ สนับสนุนบุคลากรให้มีการผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานที่เป็นสากล (ข้อ 1) ค่าเฉลี่ย 3.31

### 2.3 บรรยาการสององค์การ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการสององค์การเป็นรายด้าน

(n=359)

| บรรยาการสององค์การ                  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับบรรยาการ |
|-------------------------------------|-----------|------|---------------|
| ด้านนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร |           |      |               |
| มนุษย์ในองค์กร                      | 3.67      | .71  | ดี            |
| ด้านปรัชญาการจัดการ                 | 3.54      | .67  | ปานกลาง       |
| ด้านโครงสร้างขององค์กร              | 3.48      | .67  | ปานกลาง       |
| ด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงิน          | 3.78      | .82  | ดี            |
| ด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน          | 3.73      | .86  | ดี            |
| รวม                                 | 3.64      | .66  | ดี            |

ตารางที่ 6 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบรรยาการสององค์การ อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม 3.64 โดยมีความเห็นด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงินมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.73 และมีความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.48



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการสองค่าการ ด้านนโยบายการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นรายชื่อ

(n=359)

| ข้อความ                                                                                                                                 | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>บรรยาการ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-----------|------|-------------------|
| 1. บุคลากรมีโอกาสพัฒนา<br>งานที่รับผิดชอบ<br>อย่างเต็มที่                                                                               | 29<br>(8.1)           | 149<br>(41.5)   | 163<br>(45.4)       | 18<br>(5.0)      | 0<br>(.0)              | 3.53      | .96  | ปานกลาง           |
| 2. ผู้บังคับบัญชาสับสนุน<br>ให้บุคลากรในองค์กร<br>ได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม<br>เพื่อโอกาสก้าวหน้า                                        | 100<br>(27.9)         | 136<br>(37.9)   | 67<br>(18.7)        | 56<br>(15.6)     | 0<br>(.0)              | 3.78      | 1.02 | ดี                |
| 3. ผู้บังคับบัญชาคัดเลือก<br>บุคลากรเข้าฝึกอบรมได้<br>อย่างเหมาะสม                                                                      | 73<br>(20.3)          | 183<br>(51.0)   | 48<br>(13.4)        | 55<br>(15.3)     | 0<br>(.0)              | 3.76      | .94  | ดี                |
| 4. หากบุคลากรมีความรู้<br>ความสามารถหรือมีวุฒิ<br>การศึกษาเพิ่มขึ้น<br>ก็จะได้รับการสนับสนุน<br>ให้มีการปรับเลื่อน<br>ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 85<br>(23.7)          | 136<br>(37.9)   | 107<br>(29.8)       | 29<br>(8.1)      | 2<br>(.6)              | 3.76      | .92  | ดี                |
| 5. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า<br>ในตำแหน่งหน้าที่การงาน                                                                                     | 35<br>(9.7)           | 186<br>(51.8)   | 95<br>(26.5)        | 29<br>(8.1)      | 14<br>(3.9)            | 3.55      | .91  | ปานกลาง           |
| รวม                                                                                                                                     |                       |                 |                     |                  |                        | 3.67      | .71  | ดี                |

ตารางที่ 7 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบรรยาการสองค่าการ ด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อโอกาสก้าวหน้า (ข้อ 2) มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ 3) และหากบุคลากรมีความรู้ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 4) ค่าเฉลี่ย 3.76 เท่ากันทั้ง 2 ข้อ และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีโอกาสพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) ค่าเฉลี่ย 3.53

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการสององค์การ ด้านปรัชญาการจัดการ  
เป็นรายข้อ

(n=359)

| ข้อความ                                                                                                                         | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>บรรยาการ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-----------|------|-------------------|
| 6. บุคลากรสามารถวางแผน<br>ในการปฏิบัติงานในส่วน<br>ที่รับผิดชอบได้ด้วย<br>ตนเองภายในกรอบหรือ<br>ระเบียบคำสั่ง                   | 22 (6.1)              | 164<br>(45.7)   | 141<br>(39.3)       | 30 (8.4)         | 2 (.6)                 | 3.48      | .76  | ปานกลาง           |
| 7. บุคลากรมีส่วนร่วมใน<br>การกำหนดมาตรฐาน<br>การปฏิบัติงานระดับ<br>องค์การ                                                      | 19 (5.3)              | 171<br>(47.6)   | 136<br>(37.9)       | 33 (9.2)         | 0 (.0)                 | 3.49      | .73  | ปานกลาง           |
| 8. บุคลากรที่มีส่วนร่วมใน<br>การกำหนดมาตรฐาน<br>การปฏิบัติงานระดับ<br>บุคคล                                                     | 32 (8.9)              | 157<br>(43.7)   | 106<br>(29.5)       | 64<br>(17.8)     | 0 (.0)                 | 3.44      | .88  | ปานกลาง           |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส<br>ให้จากบุคลากรได้แสดง<br>ความคิดเห็นก่อน<br>ตัดสินใจ ถ้าการตัดสินใจ<br>นั้นมีผลกระทบต่อ<br>บุคลากร | 38 (10.6)             | 183<br>(51.0)   | 112<br>(31.2)       | 26 (7.2)         | 0 (.0)                 | 3.65      | .77  | ปานกลาง           |
| 10. ผู้บังคับบัญชา<br>มีการสนับสนุนให้<br>บุคลากรใช้วิธีการทำงาน<br>รูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่าง<br>จากเดิม เพื่อทันต่อ<br>เหตุการณ์  | 50 (13.9)             | 150<br>(41.8)   | 145<br>(40.4)       | 14 (3.9)         | 0 (.0)                 | 3.66      | .76  | ปานกลาง           |
| รวม                                                                                                                             |                       |                 |                     |                  |                        | 3.54      | .67  | ปานกลาง           |

ตารางที่ 8 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ ด้านปรัญญาการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมเพื่อทันต่อเหตุการณ์ (ข้อ 10) มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้จากบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ ถ้าการตัดสินใจนั้นมีผลกระทบต่อบุคลากร (ข้อ 9) ค่าเฉลี่ย 3.65 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานระดับบุคคล (ข้อ 8) ค่าเฉลี่ย 3.44

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การเป็นรายข้อ

(n=359)

| ข้อความ                                                                                                | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก   | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับบรรยากาศ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|-----------------|--------------|--------------------|-----------|------|---------------|
| 11. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีความเหมาะสม                             | 19<br>(5.3)       | 150<br>(41.8) | 114<br>(31.8)   | 76<br>(21.2) | 0<br>(.0)          | 3.31      | .86  | ปานกลาง       |
| 12. องค์การมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง | 19<br>(5.3)       | 165<br>(46.0) | 134<br>(37.3)   | 41<br>(11.4) | 0<br>(.0)          | 3.45      | .76  | ปานกลาง       |
| 13. องค์การมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน                                         | 19<br>(5.3)       | 142<br>(39.6) | 190<br>(52.9)   | 8<br>(2.2)   | 0<br>(.0)          | 3.48      | .63  | ปานกลาง       |
| 14. องค์การมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน  | 31<br>(8.6)       | 159<br>(44.3) | 142<br>(39.6)   | 27<br>(7.5)  | 0<br>(.0)          | 3.54      | .76  | ปานกลาง       |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n=359)

| ข้อความ                                                                                     | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>บรรยาการ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-----------|------|-------------------|
| 15. องค์การสนับสนุนให้มี<br>การนำแนวคิดหรือ<br>วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้<br>ในองค์การตลอดเวลา | 80<br>(22.3)          | 98<br>(27.3)    | 148<br>(41.2)       | 33<br>(9.2)      | 0<br>(.0)              | 3.62      | .93  | ปานกลาง           |
| รวม                                                                                         |                       |                 |                     |                  |                        | 3.48      | .67  | ปานกลาง           |

ตารางที่ 9 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบรรยาการองค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าองค์การสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์การตลอดเวลา (ข้อ 15) มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ องค์การมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (ข้อ 14) ค่าเฉลี่ย 3.54 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีความเหมาะสม (ข้อ 11) ( $\bar{X}=3.31$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ ด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงินเป็นรายข้อ

(n=359)

| ข้อความ                                                                               | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>บรรยาการ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-----------|------|-------------------|
| 16. องค์การจัดสรร<br>งบประมาณสนับสนุน<br>ให้บุคลากรลาศึกษาต่อ<br>ในระดับที่สูงขึ้น    | 76<br>(21.2)          | 137<br>(38.2)   | 128<br>(35.7)       | 128<br>(35.7)    | 2<br>(0.6)             | 3.75      | .92  | ดี                |
| 17. องค์การจัดการฝึกอบรม<br>เพื่อเพิ่มความรู้ใน<br>การปฏิบัติงานให้แก่<br>บุคลากร     | 89<br>(24.8)          | 164<br>(45.7)   | 66<br>(18.4)        | 40<br>(11.1)     | 0<br>(.0)              | 3.84      | .92  | ดี                |
| 18. องค์การจัดสรรงบประมาณเพื่อ<br>พัฒนาความสามารถ<br>ในการปฏิบัติงานให้แก่<br>บุคลากร | 107<br>(29.8)         | 131<br>(36.5)   | 84<br>(23.4)        | 37<br>(10.3)     | 0<br>(.0)              | 3.85      | .96  | ดี                |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n=359)

| ข้อความ                                                                              | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>บรรยาการ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-----------|------|-------------------|
| 19. องค์กรส่งเสริมให้<br>บุคลากรไปศึกษาดูงาน<br>ภายนอกหน่วยงาน                       | 118<br>(32.9)         | 97<br>(27.0)    | 120<br>(33.4)       | 24<br>(6.7)      | 0 (.0)                 | 3.86      | .96  | ดี                |
| 20. องค์กรจัดสรรเอกสาร<br>ทางวิชาการไว้ให้<br>บุคลากรได้ศึกษา<br>ค้นคว้าอย่างเพียงพอ | 87<br>(24.2)          | 105<br>(29.2)   | 110<br>(30.6)       | 57<br>(15.9)     | 0<br>(.0)              | 3.61      | 1.02 | ปานกลาง           |
| รวม                                                                                  |                       |                 |                     |                  |                        | 3.78      | .82  | ดี                |

ตารางที่ 10 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบรรยาการองค์กร ด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงิน อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน (ข้อ 19) มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือ องค์กรจัดสรรเอกสารเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร (ข้อ 18) ค่าเฉลี่ย 3.85 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์กรจัดสรรเอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ (ข้อ 20) ค่าเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์กร ด้านระบบการให้รางวัล  
ตอบแทน เป็นรายข้อ

(n=359)

| ข้อความ                                                                                                | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>บรรยาการ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-----------|------|-------------------|
| 21. ผู้บังคับบัญชาได้นำ<br>ผลงานมาพิจารณา<br>ความดี ความชอบใน<br>การเลื่อนขั้น และ<br>เงินเดือนประจำปี | 100<br>(27.9)         | 124<br>(34.5)   | 94<br>(26.2)        | 39<br>(10.9)     | 2<br>(0.6)             | 3.78      | .99  | ดี                |
| 22. องค์กรมีการสร้าง<br>ขวัญและกำลังใจแก่<br>พนักงานที่ตั้งใจทำงาน                                     | 87<br>(24.2)          | 94<br>(26.2)    | 128<br>(35.7)       | 42<br>(11.7)     | 8<br>(2.2)             | 3.58      | 1.04 | ปานกลาง           |



ตารางที่ 11 (ต่อ)

| (n=359)                                                                                                                                      |                       |                 |                     |                  |                        |           |      |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|-----------|------|-------------------|
| ข้อความ                                                                                                                                      | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>บรรยาการ |
| 23. พนักงานในองค์กร<br>ได้รับการพิจารณา<br>ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง<br>หากมีความรู้ และ<br>คุณสมบัติที่เหมาะสม                                     | 87<br>(24.2)          | 111<br>(30.9)   | 115<br>(32.0)       | 32<br>(8.9)      | 14<br>(3.9)            | 3.62      | 1.06 | ปานกลาง           |
| 24. องค์กรมีการจัด<br>สวัสดิการด้านต่าง ๆ<br>ไว้อย่างเหมาะสม                                                                                 | 73<br>(20.3)          | 128<br>(35.7)   | 113<br>(31.5)       | 45<br>(12.5)     | 0<br>(.0)              | 3.63      | .94  | ปานกลาง           |
| 25. แม้ว่าบุคลากรใน<br>องค์กร จะทำงาน<br>บกพร่องหรือผิดพลาด<br>ผู้บังคับบัญชาก็ยังคง<br>ให้โอกาสในการแก้ไข<br>ปรับปรุงการทำงาน<br>ครั้งต่อไป | 132<br>(36.8)         | 111<br>(30.0)   | 109<br>(30.4)       | 7<br>(1.9)       | 0<br>(.0)              | 4.02      | .86  | ดี                |
| รวม                                                                                                                                          |                       |                 |                     |                  |                        | 3.73      | .86  | ดี                |

ตารางที่ 11 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบรรยาการองค์กร ด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า แม้ว่าบุคลากรในองค์กรจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชา ก็ยังคงให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป (ข้อ 25) มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี (ข้อ 21) ค่าเฉลี่ย 3.78 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่ตั้งใจทำงาน (ข้อ 22) ค่าเฉลี่ย 3.58

### ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นรายด้าน

(n=359)

| การมีส่วนร่วม                  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการมีส่วนร่วม |
|--------------------------------|-----------|------|--------------------|
| 1. ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน | .65       | .60  | น้อย               |
| 2. ด้านระบบและทรัพยากร         | .60       | .52  | น้อย               |
| 3. ด้านบริการวิชาการ           | .59       | .61  | น้อย               |
| รวม                            | .61       | .53  | น้อย               |

ตารางที่ 12 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวม .61 โดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย .65 รองลงมาคือ ด้านระบบและทรัพยากร ค่าเฉลี่ย 0.60 และมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ด้านบริการวิชาการ ค่าเฉลี่ย .59

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน เป็นรายข้อ

(n=359)

| กิจกรรม                                                                                                       | การมีส่วนร่วม           |                              |               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการมีส่วนร่วม |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|-----------|------|--------------------|
|                                                                                                               | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย        |           |      |                    |
| 1. มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร<br>นานาชาติ                                                                        | 49<br>(13.6)            | 173<br>(48.2)                | 137<br>(38.2) | .75       | .68  | ปานกลาง            |
| 2. มีส่วนร่วมเสริมสร้างบรรยากาศ<br>การเรียนการสอนให้มีความเป็น<br>นานาชาติ                                    | 46<br>(12.8)            | 128<br>(35.7)                | 185<br>(51.5) | .61       | .70  | น้อย               |
| 3. มีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพและ<br>ทักษะของนิสิตให้พร้อมเข้าสู่<br>ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา<br>เทคโนโลยี เป็นต้น | 56<br>(15.6)            | 112<br>(31.2)                | 191<br>(53.2) | .62       | .74  | น้อย               |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(n=359)

| กิจกรรม                                                                                                        | การมีส่วนร่วม           |                              |               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการมีส่วนร่วม |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|-----------|------|--------------------|
|                                                                                                                | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย        |           |      |                    |
| 4. มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ<br>การรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา<br>จากประเทศอาเซียน                         | 87<br>(24.2)            | 93<br>(25.9)                 | 179<br>(49.9) | .74       | .82  | ปานกลาง            |
| 5. เป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรม<br>หลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ<br>เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่<br>ประชาคมอาเซียน | 47<br>(13.1)            | 109<br>(30.4)                | 203<br>(56.5) | .56       | .71  | น้อย               |
| 6. เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ<br>และทักษะของนิสิตให้เป็น<br>พลเมืองโลก                                        | 43<br>(12.0)            | 131<br>(36.5)                | 185<br>(51.5) | .60       | .69  | น้อย               |
| รวม                                                                                                            |                         |                              |               | .65       | .60  | น้อย               |

ตารางที่ 13 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวม 0.65 เมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า โดยมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรนานาชาติ (ข้อ 1) ค่าเฉลี่ย .75 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาจากประเทศอาเซียน (ข้อ 4) ค่าเฉลี่ย .74 และมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ เป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ข้อ 5) ค่าเฉลี่ย .56

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม  
ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านระบบและทรัพยากร  
เป็นรายชื่อ

(n=359)

| กิจกรรม                                                                                                                   | การมีส่วนร่วม           |                              |               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการมี<br>ส่วนร่วม |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|-----------|------|------------------------|
|                                                                                                                           | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย        |           |      |                        |
| 7. อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ<br>เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อสร้าง<br>องค์ความรู้ที่ทันสมัย                                       | 40<br>(11.1)            | 229<br>(63.8)                | 90<br>(25.1)  | .86       | .58  | ปานกลาง                |
| 8. จัดเตรียมสถานที่เพื่อพัฒนา<br>ทักษะด้านภาษาให้แก่นิสิต<br>และบุคลากร                                                   | 45<br>(12.5)            | 154<br>(42.9)                | 160<br>(44.6) | .70       | .68  | ปานกลาง                |
| 9. ติดต่อผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชา<br>ซึ่งเป็นที่ต้องการของประเทศ<br>อาเซียน                                                   | 27<br>(7.5)             | 130<br>(36.2)                | 202<br>(56.3) | .51       | .63  | ปานกลาง                |
| 10. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบ<br>งานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย<br>ให้มีความเป็นเลิศ                                             | 40<br>(11.1)            | 137<br>(38.2)                | 182<br>(50.7) | .60       | .68  | ปานกลาง                |
| 11. เป็นอาจารย์ช่วยนักวิจัย<br>ร่วมสอนในหลักสูตรต่าง ๆ                                                                    | 23<br>(6.4)             | 124<br>(34.5)                | 212<br>(59.1) | .47       | .61  | ปานกลาง                |
| 12. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา<br>งบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐาน<br>และเพื่อการวิจัยจากหน่วยงาน<br>ภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน | 29<br>(8.1)             | 105<br>(29.2)                | 225<br>(62.7) | .45       | .64  | ปานกลาง                |
| 13. จัดทำแผนพัฒนามูลค่า<br>ที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรเข้าใหม่<br>รวมทั้งข้อตกลงต่าง ๆ<br>ในการสร้างผลงาน                      | 42<br>(11.7)            | 154<br>(42.9)                | 163<br>(45.4) | .66       | .67  | ปานกลาง                |
| 14. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัย<br>เพื่อสร้างองค์ความรู้และงานวิจัย<br>ที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่<br>ในวารสารระดับนานาชาติได้  | 25<br>(7.0)             | 165<br>(46.0)                | 169<br>(47.1) | .59       | .61  | ปานกลาง                |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n=359)

| กิจกรรม                                                                                                                                  | การมีส่วนร่วม           |                              |               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการมีส่วนร่วม |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|-----------|------|--------------------|
|                                                                                                                                          | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย        |           |      |                    |
| 15. ประสานเครือข่ายความร่วมมือ<br>กับภาครัฐ ภาคเอกชน และ<br>ภาคอุตสาหกรรมทั้งในระดับ<br>ภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติ<br>ในการผลิตผลงานวิจัย | 22<br>(6.1)             | 159<br>(44.3)                | 178<br>(49.6) | .56       | .61  | ปานกลาง            |
| 16. อำนาจความสะดวกเกี่ยวกับ<br>การจัดสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์<br>ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์<br>ในต่างประเทศเพื่อประโยชน์<br>เชิงพาณิชย์      | 22<br>(6.1)             | 181 (50.4)                   | 156<br>(43.5) | .63       | .60  | ปานกลาง            |
| รวม                                                                                                                                      |                         |                              |               | .60       | .52  | น้อย               |

ตารางที่ 14 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่นักวิทยาศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านระบบและทรัพยากร ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวม .60) โดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ อำนาจความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัย (ข้อ 7) ค่าเฉลี่ย .86 รองลงมาคือ จัดเตรียมสถานที่เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาให้แก่นิสิตและบุคลากร (ข้อ 8) ค่าเฉลี่ย .70 และมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน (ข้อ 12) ค่าเฉลี่ย 3.45



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ เป็นรายชื่อ

(n=359)

| กิจกรรม                                                                                                                                 | การมีส่วนร่วม           |                              |               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการมีส่วนร่วม |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|-----------|------|--------------------|
|                                                                                                                                         | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย        |           |      |                    |
| 17. เป็นเจ้าหน้าที่บริการวิชาการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศอาเซียน                                                | 38<br>(10.6)            | 118<br>(32.9)                | 203<br>(56.5) | .54       | .67  | ปานกลาง            |
| 18. เป็นผู้ประสานงานการบริการวิชาการระหว่างหน่วยงานในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย                                                             | 27<br>(7.5)             | 148<br>(41.2)                | 184<br>(51.3) | .56       | .63  | ปานกลาง            |
| 19. มีส่วนร่วมในการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร อาหาร และเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่ประเทศอาเซียน              | 68<br>(18.9)            | 124<br>(34.5)                | 167<br>(46.5) | .72       | .76  | ปานกลาง            |
| 20. เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการวิชาการที่มีเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสู่สังคมและประเทศอาเซียน                              | 41<br>(11.4)            | 138<br>(38.4)                | 180<br>(50.1) | .61       | .68  | ปานกลาง            |
| 21. เป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและวิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมและประเทศอาเซียน | 32<br>(8.9)             | 126<br>(35.1)                | 201<br>(56.0) | .52       | .65  | ปานกลาง            |
| รวม                                                                                                                                     |                         |                              |               | .59       | .61  | น้อย               |

ตารางที่ 15 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยรวม .59 โดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร อาหาร และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่ประเทศอาเซียน (ข้อ 19) ค่าเฉลี่ย 3.72

รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร อาหาร และเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่ประเทศอาเซียน (ข้อ 20) ค่าเฉลี่ย 3.62 และมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ เป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและวิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมและประเทศอาเซียน (ข้อ 21) ค่าเฉลี่ย .52

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน

| (n=11)                                                                                                                |       |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ข้อเสนอแนะ                                                                                                            | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน                                                                             | 6     | 54.5   |
| 2. ควรมีการจัดสัมมนาบุคลากรในต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงมหาวิทยาลัย มหวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                    | 3     | 27.3   |
| 3. ควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่ มหวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น | 2     | 18.2   |

ตารางที่ 16 พิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเสนอว่า ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนมากที่สุด ร้อยละ 54.5 รองลงมาคือ ควรมีการจัดสัมมนาบุคลากรในต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงมหาวิทยาลัย มหวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 27.3 และกลุ่มตัวอย่างเสนอว่าควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้นน้อยที่สุด ร้อยละ 18.2

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

\* 1.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

---

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือ ประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่ได้นำมาทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร         | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df  | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F     | ระดับ<br>นัยสำคัญ<br>ของ F |
|----------------------------|---------------------|-----|-------------------------|-------|----------------------------|
| ตัวแปรอิสระ                | 2206.553            | 8   | 275.819                 | 2.216 | .026*                      |
| - เพศ                      | 480.029             | 1   | 480.029                 | 3.857 | .050*                      |
| - อายุ                     | 290.567             | 2   | 145.283                 | 1.167 | .312                       |
| - ระดับการศึกษา            | 58.683              | 1   | 58.683                  | .472  | .493                       |
| - หน่วยงานที่สังกัด        | 4.410               | 1   | 4.410                   | .035  | .851                       |
| - ตำแหน่ง                  | 1260.558            | 2   | 630.279                 | 5.064 | .007*                      |
| - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  | 112.306             | 1   | 112.306                 | .902  | .343                       |
| ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้ | 2206.553            | 8   | 275.819                 | 2.216 | .026*                      |
| การผันแปรที่เหลือ          | 43557.770           | 350 | 124.451                 |       |                            |
| การผันแปรทั้งหมด           | 45764.323           | 358 | 127.833                 |       |                            |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า เพศและตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1, 1.1 และ 1.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.2, 1.3, 1.4 และ 1.7

**ตารางที่ 18** การวิเคราะห์จำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวม  
ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคล

(n=359)

| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                                                 | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| <b>เพศ</b>                                                                         |               |                                  | <b>.102</b> |                                  | <b>.108</b> |
| ชาย                                                                                | 112           | 11.1964                          |             | 11.1106                          |             |
| หญิง                                                                               | 247           | 13.6923                          |             | 13.7312                          |             |
| <b>อายุ</b>                                                                        |               |                                  | <b>.088</b> |                                  | <b>.061</b> |
| น้อยกว่า 30 ปี                                                                     | 151           | 13.7219                          |             | 12.1276                          |             |
| 30-39 ปี                                                                           | 77            | 13.5584                          |             | 13.1893                          |             |
| 40 ปีขึ้นไป                                                                        | 131           | 11.6031                          |             | 13.6577                          |             |
| <b>ระดับการศึกษา</b>                                                               |               |                                  | <b>.028</b> |                                  | <b>.012</b> |
| ปริญญาตรีและต่ำกว่า                                                                | 284           | 13.0775                          |             | 12.8433                          |             |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                                                   | 75            | 12.2933                          |             | 13.1799                          |             |
| <b>หน่วยงานที่สังกัด</b>                                                           |               |                                  | <b>.017</b> |                                  | <b>.008</b> |
| คณะมนุษยศาสตร์,<br>คณะบริหารธุรกิจ,<br>คณะสังคมศาสตร์,<br>คณะศึกษาศาสตร์<br>อื่น ๆ | 179           | 12.7263                          |             | 12.8220                          |             |
| 180                                                                                | 13.1000       |                                  | 13.0048     |                                  |             |
| <b>ตำแหน่ง</b>                                                                     |               |                                  | <b>.171</b> |                                  | <b>.172</b> |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป                                                         | 122           | 10.3525                          |             | 10.3401                          |             |
| นักวิชาการศึกษา                                                                    | 100           | 15.0600                          |             | 15.1291                          |             |
| อื่น ๆ                                                                             | 137           | 13.6277                          |             | 13.5882                          |             |
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>                                                     |               |                                  | <b>.098</b> |                                  | <b>.129</b> |
| ต่ำกว่า 7 ปี                                                                       | 217           | 13.8065                          |             | 14.0905                          |             |
| 7 ปีขึ้นไป                                                                         | 142           | 11.5493                          |             | 11.1153                          |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง <math>R^2</math></b>                          |               |                                  |             | <b>.492</b>                      |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)</b>                                               |               |                                  |             | <b>.242</b>                      |             |



ตารางที่ 18 การวิเคราะห์การจำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ และตำแหน่งกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด ( $Eta = .171$ ,  $Beta = .172$ ) รองลงมาคือ เพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $Eta = .102$ ,  $Beta = .108$ )

จากการวิเคราะห์การจำแนกพหุดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามลำดับ ดังนี้

ตำแหน่ง พบว่า ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งอื่น ๆ โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 15.0600, 10.3525 และ 13.6277 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 15.1291, 10.3401 และ 13.5882 ตามลำดับ)

เพศ พบว่า ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานเพศหญิงมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าพนักงานเพศชาย โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 13.6923 และ 11.1964 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 13.7312 และ 11.1106 ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 19** การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร                            | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df         | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F             | ระดับ<br>นัยสำคัญ<br>ของ F |
|-----------------------------------------------|---------------------|------------|-------------------------|---------------|----------------------------|
| <b>ตัวแปรอิสระ</b>                            | <b>5630.636</b>     | <b>3</b>   | <b>1839.443</b>         | <b>16.225</b> | <b>.000*</b>               |
| - การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคม<br>อาเซียน | 7.172               | 1          | 7.172                   | .063          | .802                       |
| - ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียม<br>ความพร้อม  | 5508.789            | 1          | 5508.789                | 48.592        | .000*                      |
| - บรรยากาศองค์การ                             | 2.369               | 1          | 2.369                   | .021          | .885                       |
| <b>ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้</b>             | <b>5630.636</b>     | <b>3</b>   | <b>1839.443</b>         | <b>16.225</b> | <b>.000*</b>               |
| <b>การผันแปรที่เหลือ</b>                      | <b>40245.993</b>    | <b>355</b> | <b>113.369</b>          |               |                            |
| <b>การผันแปรทั้งหมด</b>                       | <b>45876.629</b>    | <b>358</b> | <b>127.833</b>          |               |                            |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม และบรรยากาศองค์กร เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2, 2.2 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2.1 และ 2.3

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์จำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

| (n=359)                                                |               |                                  |             |                                  |             |
|--------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                     | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
| <b>การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคม<br/>อาเซียน</b>    |               |                                  | <b>.13</b>  |                                  | <b>.007</b> |
| การรับรู้ข่าวสารน้อย                                   | 178           | 13.0562                          |             | 12.9972                          |             |
| การรับรู้ข่าวสารมาก                                    | 181           | 12.7735                          |             | 12.8315                          |             |
| <b>ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียม<br/>ความพร้อม</b>     |               |                                  | <b>.347</b> |                                  | <b>.351</b> |
| ความคาดหวังน้อย                                        | 144           | 8.1250                           |             | 8.0742                           |             |
| ความคาดหวังมาก                                         | 215           | 16.1209                          |             | 16.1550                          |             |
| <b>บรรยากาศองค์กร</b>                                  |               |                                  | <b>.156</b> |                                  | <b>.008</b> |
| บรรยากาศองค์กรน้อย                                     | 160           | 10.9500                          |             | 13.0162                          |             |
| บรรยากาศองค์กรมาก                                      | 199           | 14.4925                          |             | 12.8312                          |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง R<sup>2</sup></b> |               |                                  |             | <b>.347</b>                      |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)</b>                   |               |                                  |             | <b>.121</b>                      |             |

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การจำแนกหมู่การมีส่วนร่วมของพนักงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $Eta = .347$ ,  $Beta = .351$ )

จากการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรเดียวที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กล่าวคือ ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีความคาดหวังมากมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 16.1209 และ 8.1250 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 16.1550 และ 8.0742 ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

\* 3.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 21** การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร         | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df  | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F     | ระดับ<br>นัยสำคัญของ F |
|----------------------------|---------------------|-----|-------------------------|-------|------------------------|
| ตัวแปรอิสระ                | 150.865             | 8   | 20.979                  | 1.650 | .109                   |
| - เพศ                      | 36.995              | 1   | 36.995                  | 2.910 | .089                   |
| - อายุ                     | 31.749              | 2   | 15.874                  | 1.249 | .288                   |
| - ระดับการศึกษา            | 0.289               | 1   | .289                    | .023  | .880                   |
| - หน่วยงานที่สังกัด        | 0.969               | 1   | .969                    | .076  | .783                   |
| - ตำแหน่ง                  | 80.863              | 2   | 40.432                  | 3.181 | .043*                  |
| - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  | 16.966              | 1   | 16.966                  | 1.335 | .249                   |
| ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้ | 150.865             | 8   | 20.979                  | 1.650 | .109                   |
| การผันแปรที่เหลือ          | 4448.949            | 351 | 12.711                  |       |                        |
| การผันแปรทั้งหมด           | 4599.814            | 358 | 12.896                  |       |                        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่ได้นำมาทดสอบสมมติฐาน



ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 และ 3.7

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์จำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคล

(n=359)

| ตัวแปรและกลุ่มย่อย   | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
|----------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| <b>เพศ</b>           |               |                                  | <b>.090</b> |                                  | <b>.100</b> |
| ชาย                  | 112           | 3.4286                           |             | 3.3715                           |             |
| หญิง                 | 247           | 4.1215                           |             | 4.1473                           |             |
| <b>อายุ</b>          |               |                                  | <b>.087</b> |                                  | <b>.100</b> |
| น้อยกว่า 30 ปี       | 151           | 4.0795                           |             | 3.4943                           |             |
| 30-39 ปี             | 77            | 3.5038                           |             | 2.0632                           |             |
| 40 ปีขึ้นไป          | 131           | 3.5038                           |             | 4.2862                           |             |
| <b>ระดับการศึกษา</b> |               |                                  | <b>.002</b> |                                  | <b>.030</b> |
| ปริญญาตรีและต่ำกว่า  | 284           | 3.9085                           |             | 3.8501                           |             |
| สูงกว่าปริญญาตรี     | 75            | 3.8933                           |             | 4.1142                           |             |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n=359)

| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                     | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
|--------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| <b>หน่วยงานที่สังกัด</b>                               |               |                                  | <b>.009</b> |                                  | <b>.016</b> |
| คณะมนุษยศาสตร์,                                        | 179           | 3.9385                           |             | 3.8468                           |             |
| คณะบริหารธุรกิจ,                                       |               |                                  |             |                                  |             |
| คณะสังคมศาสตร์,                                        |               |                                  |             |                                  |             |
| คณะศึกษาศาสตร์                                         |               |                                  |             |                                  |             |
| อื่น ๆ                                                 | 180           | 3.8722                           |             | 3.2300                           |             |
| <b>ตำแหน่ง</b>                                         |               |                                  | <b>.130</b> |                                  | <b>.138</b> |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป                             | 122           | 3.2623                           |             | 3.2300                           |             |
| นักวิชาการศึกษา                                        | 100           | 4.1606                           |             | 4.3856                           |             |
| อื่น ๆ                                                 | 137           | 4.1843                           |             | 4.1561                           |             |
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>                         |               |                                  | <b>.096</b> |                                  | <b>.158</b> |
| ต่ำกว่า 7 ปี                                           | 217           | 4.1843                           |             | 4.3627                           |             |
| 7 ปีขึ้นไป                                             | 142           | 3.4789                           |             | 3.2063                           |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง R<sup>2</sup></b> |               |                                  |             | <b>0.191</b>                     |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)</b>                   |               |                                  |             | <b>0.036</b>                     |             |

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การจำแนกหมู่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Eta = .130, Beta = .138)

จากการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ตำแหน่งเป็นตัวแปรเดียวที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กล่าวคือ ก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีตำแหน่งอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการเตรียม

ความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งนักวิชาการศึกษา โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 4.1843, 3.2623 และ 4.1606 ตามลำดับ) หลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งอื่น ๆ โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 4.3856, 3.2300 และ 4.1561 ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 23** การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร                            | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df         | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F             | ระดับ<br>นัยสำคัญของ F |
|-----------------------------------------------|---------------------|------------|-------------------------|---------------|------------------------|
| <b>ตัวแปรอิสระ</b>                            | <b>738.636</b>      | <b>4</b>   | <b>239.602</b>          | <b>21.821</b> | <b>.000*</b>           |
| - การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ<br>ประชาคมอาเซียน | 5.324               | 1          | 5.324                   | .485          | .487                   |
| - ความคาดหวังเกี่ยวกับ<br>การเตรียมความพร้อม  | 713.480             | 1          | 713.480                 | 64.979        | .000*                  |
| - บรรยากาศองค์กร                              | 2.866               | 1          | 2.866                   | 21.821        | .987                   |
| <b>ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้</b>             | <b>738.636</b>      | <b>4</b>   | <b>239.602</b>          | <b>21.821</b> | <b>.000*</b>           |
| <b>การผันแปรที่เหลือ</b>                      | <b>3897.973</b>     | <b>354</b> | <b>10.980</b>           |               |                        |
| <b>การผันแปรทั้งหมด</b>                       | <b>4636.609</b>     | <b>358</b> | <b>12.896</b>           |               |                        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม และบรรยากาศองค์กร ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4, 4.2 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.1 และ 4.3

**ตารางที่ 24** การวิเคราะห์จำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้าน  
หลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัย  
ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

(n=359)

| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                     | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
|--------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| <b>การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ<br/>ประชาคมอาเซียน</b>    |               |                                  | <b>.034</b> |                                  | <b>.028</b> |
| การรับรู้ข่าวสารน้อย                                   | 178           | 4.0281                           |             | 4.0056                           |             |
| การรับรู้ข่าวสารมาก                                    | 181           | 3.7845                           |             | 3.8066                           |             |
| <b>ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียม<br/>ความพร้อม</b>     |               |                                  | <b>.394</b> |                                  | <b>.394</b> |
| ความคาดหวังน้อย                                        | 144           | 2.1806                           |             | 2.1807                           |             |
| ความคาดหวังมาก                                         | 215           | 5.0605                           |             | 5.0604                           |             |
| <b>บรรยากาศองค์การ</b>                                 |               |                                  | <b>.184</b> |                                  | <b>.001</b> |
| บรรยากาศองค์การน้อย                                    | 160           | 3.1688                           |             | 3.9089                           |             |
| บรรยากาศองค์การมาก                                     | 199           | 4.4975                           |             | 3.9024                           |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง R<sup>2</sup></b> |               |                                  |             | <b>.395</b>                      |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)</b>                   |               |                                  |             | <b>.156</b>                      |             |

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์การจำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Eta = .394, Beta = .394)

จากการวิเคราะห์การจำแนกพหุดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรเดียวที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัย



เกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กล่าวคือ ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีความคาดหวังมากมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตรมากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 5.0605 และ 2.1806 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 5.0604 และ 2.1807 ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

\*5.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

---

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือ ประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่ได้นำมาทดสอบสมมติฐาน

5.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 25** การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร                | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df         | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F            | ระดับ<br>นัยสำคัญของ F |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------------------------|--------------|------------------------|
| <b>ตัวแปรอิสระ</b>                | <b>472.449</b>      | <b>8</b>   | <b>60.623</b>           | <b>2.280</b> | <b>.022*</b>           |
| - เพศ                             | 118.027             | 1          | 118.027                 | 4.439        | .036*                  |
| - อายุ                            | 68.717              | 2          | 34.358                  | 1.292        | .276                   |
| - ระดับการศึกษา                   | 32.456              | 1          | 32.456                  | 1.221        | .270                   |
| - หน่วยงานที่สังกัด               | 3.347               | 1          | 3.347                   | .126         | .723                   |
| - ตำแหน่ง                         | 249.902             | 2          | 124.951                 | 4.699        | .010*                  |
| - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน         | 12.538              | 1          | 12.538                  | .472         | .493                   |
| <b>ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้</b> | <b>472.449</b>      | <b>8</b>   | <b>60.623</b>           | <b>2.280</b> | <b>.022*</b>           |
| <b>การผันแปรที่เหลือ</b>          | <b>9306.467</b>     | <b>350</b> | <b>26.590</b>           |              |                        |
| <b>การผันแปรทั้งหมด</b>           | <b>9778.916</b>     | <b>358</b> | <b>27.350</b>           |              |                        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า เพศและตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5, 5.1 และ 5.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5.2, 5.3, 5.4 และ 5.7

**ตารางที่ 26** การวิเคราะห์จำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อม  
ด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัย  
ส่วนบุคคล

(n=359)

| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                                       | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| <b>เพศ</b>                                                               |               |                                  | <b>.110</b> |                                  | <b>.108</b> |
| ชาย                                                                      | 112           | 5.1875                           |             | 5.1995                           |             |
| หญิง                                                                     | 247           | 6.4251                           |             | 6.4197                           |             |
| <b>อายุ</b>                                                              |               |                                  | <b>.095</b> |                                  | <b>.019</b> |
| น้อยกว่า 30 ปี                                                           | 151           | 6.4901                           |             | 5.9299                           |             |
| 30-39 ปี                                                                 | 77            | 6.2468                           |             | 6.1808                           |             |
| 40 ปีขึ้นไป                                                              | 131           | 5.3969                           |             | 6.0813                           |             |
| <b>ระดับการศึกษา</b>                                                     |               |                                  | <b>.048</b> |                                  | <b>.013</b> |
| ปริญญาตรีและต่ำกว่า                                                      | 284           | 6.1690                           |             | 6.0727                           |             |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                                         | 75            | 5.5467                           |             | 5.9113                           |             |
| <b>หน่วยงานที่สังกัด</b>                                                 |               |                                  | <b>.027</b> |                                  | <b>.017</b> |
| คณะมนุษยศาสตร์,<br>คณะบริหารธุรกิจ,<br>คณะสังคมศาสตร์,<br>คณะศึกษาศาสตร์ | 179           | 5.8994                           |             | 5.9481                           |             |
| อื่น ๆ                                                                   | 180           | 6.1778                           |             | 6.1294                           |             |
| <b>ตำแหน่ง</b>                                                           |               |                                  | <b>.171</b> |                                  | <b>.166</b> |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป                                               | 122           | 4.9016                           |             | 4.9479                           |             |
| นักวิชาการศึกษา                                                          | 100           | 7.1400                           |             | 7.1336                           |             |
| อื่น ๆ                                                                   | 137           | 6.2482                           |             | 6.2117                           |             |
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>                                           |               |                                  | <b>.099</b> |                                  | <b>.093</b> |
| ต่ำกว่า 7 ปี                                                             | 217           | 6.4562                           |             | 6.4322                           |             |
| 7 ปีขึ้นไป                                                               | 142           | 5.4014                           |             | 5.4381                           |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง R<sup>2</sup></b>                   |               |                                  |             | <b>0.223</b>                     |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)</b>                                     |               |                                  |             | <b>.050</b>                      |             |

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การจำแนกหมู่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านทรัพยากรกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ และตำแหน่งกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด ( $Eta = .171$ ,  $Beta = .166$ ) รองลงมา คือ เพศ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $Eta = .110$ ,  $Beta = .108$ )

จากการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามลำดับดังนี้

ตำแหน่ง พบว่า ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งอื่น ๆ โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 7.1400, 4.9016 และ 6.2482 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 7.1336, 4.9479 และ 6.2117 ตามลำดับ)

เพศ พบว่า ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานเพศหญิงมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าพนักงานเพศชาย โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 6.4251 และ 5.1875 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 6.4197 และ 5.1995 ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 6** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 27** การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร                            | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df  | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F      | ระดับ<br>นัยสำคัญของ F |
|-----------------------------------------------|---------------------|-----|-------------------------|--------|------------------------|
| ตัวแปรอิสระ                                   | 967.087             | 4   | 228.183                 | 8.895  | .000*                  |
| - การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ<br>ประชาคมอาเซียน | 2.873               | 1   | 2.873                   | .112   | .738                   |
| - ความคาดหวังเกี่ยวกับ<br>การเตรียมความพร้อม  | 631.649             | 1   | 631.649                 | 24.623 | .000*                  |
| - บรรยากาศองค์การ                             | 50.027              | 1   | 50.027                  | 1.950  | .163                   |
| ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้                    | 967.087             | 4   | 228.183                 | 8.895  | .000*                  |
| การผันแปรที่เหลือ                             | 9106.905            | 354 | 25.653                  |        |                        |
| การผันแปรทั้งหมด                              | 9803.905            | 358 | 27.350                  |        |                        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม และบรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 6, 6.2 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 6.1 และ 6.3

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์จำแนกหมู่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

| (n=359)                                                |               |                                  |             |                                  |             |
|--------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                     | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
| <b>การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ<br/>ประชาคมอาเซียน</b>    |               |                                  | <b>.017</b> |                                  | <b>.016</b> |
| การรับรู้ข่าวสารน้อย                                   | 178           | 6.1292                           |             | 6.1255                           |             |
| การรับรู้ข่าวสารมาก                                    | 181           | 5.9503                           |             | 5.9539                           |             |
| <b>ความคาดหวังเกี่ยวกับ<br/>การเตรียมความพร้อม</b>     |               |                                  | <b>.254</b> |                                  | <b>.292</b> |
| ความคาดหวังน้อย                                        | 144           | 4.4167                           |             | 4.1773                           |             |
| ความคาดหวังมาก                                         | 215           | 7.1256                           |             | 7.2859                           |             |
| <b>บรรยากาศองค์การ</b>                                 |               |                                  | <b>.056</b> |                                  | <b>.081</b> |
| บรรยากาศองค์การน้อย                                    | 160           | 5.7125                           |             | 6.5102                           |             |
| บรรยากาศองค์การมาก                                     | 199           | 6.3015                           |             | 5.6601                           |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง R<sup>2</sup></b> |               |                                  |             | <b>.264</b>                      |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)</b>                   |               |                                  |             | <b>.070</b>                      |             |

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การจำแนกหมู่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $Eta = .254$ ,  $Beta = .292$ )

จากการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรเดียวที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กล่าวคือ ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีความคาดหวังมากมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทรัพยากรมากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 7.1256 และ 4.4167 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 7.2859 และ 4.1773 ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 7** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

\*7.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 29** การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร                | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df         | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F            | ระดับ<br>นัยสำคัญของ F |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------------------------|--------------|------------------------|
| <b>ตัวแปรอิสระ</b>                | <b>159.302</b>      | <b>8</b>   | <b>20.991</b>           | <b>2.281</b> | <b>.022*</b>           |
| - เพศ                             | 24.633              | 1          | 24.633                  | 2.677        | .103                   |
| - อายุ                            | 11.614              | 2          | 5.807                   | .631         | .533                   |
| - ระดับการศึกษา                   | 2.034               | 1          | 2.034                   | .221         | .639                   |
| - หน่วยงานที่สังกัด               | 1.574               | 1          | 1.574                   | .171         | .679                   |
| - ตำแหน่ง                         | 119.447             | 2          | 59.723                  | 6.490        | .002*                  |
| - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน         | 8.629               | 1          | 8.629                   | .938         | .334                   |
| <b>ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้</b> | <b>159.302</b>      | <b>8</b>   | <b>20.991</b>           | <b>2.281</b> | <b>.022*</b>           |
| <b>การผันแปรที่เหลือ</b>          | <b>3220.731</b>     | <b>350</b> | <b>9.202</b>            |              |                        |
| <b>การผันแปรทั้งหมด</b>           | <b>3380.033</b>     | <b>358</b> | <b>9.466</b>            |              |                        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่ได้นำมาทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 7 และ 7.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 และ 7.7

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์จำแนกหมู่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล

| (n=359)                                                                            |               |                                  |             |                                  |             |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                                                 | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
| <b>เพศ</b>                                                                         |               |                                  | <b>.085</b> |                                  | <b>.094</b> |
| ชาย                                                                                | 112           | 2.5804                           |             | 2.5396                           |             |
| หญิง                                                                               | 247           | 3.1457                           |             | 3.1642                           |             |
| <b>อายุ</b>                                                                        |               |                                  | <b>.067</b> |                                  | <b>.085</b> |
| น้อยกว่า 30 ปี                                                                     | 151           | 3.1523                           |             | 2.7034                           |             |
| 30-39 ปี                                                                           | 77            | 3.0649                           |             | 2.9453                           |             |
| 40 ปีขึ้นไป                                                                        | 131           | 2.7023                           |             | 3.2901                           |             |
| <b>ระดับการศึกษา</b>                                                               |               |                                  | <b>.019</b> |                                  | <b>.031</b> |
| ปริญญาตรีและต่ำกว่า                                                                | 284           | 3.0000                           |             | 2.9205                           |             |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                                                   | 75            | 2.8553                           |             | 3.1544                           |             |
| <b>หน่วยงานที่สังกัด</b>                                                           |               |                                  | <b>.026</b> |                                  | <b>.019</b> |
| คณะมนุษยศาสตร์,<br>คณะบริหารธุรกิจ,<br>คณะสังคมศาสตร์,<br>คณะศึกษาศาสตร์<br>อื่น ๆ | 179           | 2.8883                           |             | 2.9098                           |             |
|                                                                                    | 180           | 3.0500                           |             | 3.0286                           |             |



ตารางที่ 30 (ต่อ)

| (n=359)                                 |               |                                  |      |                                  |      |
|-----------------------------------------|---------------|----------------------------------|------|----------------------------------|------|
| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                      | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta  | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta |
| ตำแหน่ง                                 |               |                                  | .188 |                                  | .195 |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป              | 122           | 2.1885                           |      | 2.1622                           |      |
| นักวิชาการศึกษา                         | 100           | 3.5800                           |      | 3.6100                           |      |
| อื่นๆ                                   | 137           | 3.2190                           |      | 3.2205                           |      |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน                 |               |                                  | .079 |                                  | .131 |
| ต่ำกว่า 7 ปี                            | 217           | 3.1659                           |      | 3.256                            |      |
| 7 ปีขึ้นไป                              | 142           | 2.6690                           |      | 2.4709                           |      |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง $R^2$ |               |                                  |      | 0.191                            |      |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)           |               |                                  |      | 0.036                            |      |

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์การจำแนกหมู่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งที่รับผิดชอบ กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการ ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Eta = .188, Beta = .195)

จากการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ตำแหน่งเป็นตัวแปรเดียวที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กล่าวคือ ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งอื่นๆ โดย



พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 3.5800, 2.1885 และ 3.2190 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 3.6100, 2.1622 และ 3.2205 ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 8** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 31** การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

(n=359)

| ที่มาของความผันแปร                            | ผลรวม<br>ยกกำลังสอง | df         | ค่าเฉลี่ย<br>ยกกำลังสอง | F             | ระดับ<br>นัยสำคัญของ F |
|-----------------------------------------------|---------------------|------------|-------------------------|---------------|------------------------|
| <b>ตัวแปรอิสระ</b>                            | <b>542.864</b>      | <b>3</b>   | <b>177.909</b>          | <b>22.122</b> | <b>.000*</b>           |
| - การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ<br>ประชาคมอาเซียน | 1.754               | 1          | 1.754                   | .218          | .641                   |
| - ความคาดหวังเกี่ยวกับ<br>การเตรียมความพร้อม  | 500.754             | 1          | 500.754                 | 62.267        | .000*                  |
| - บรรยากาศองค์กร                              | 31.727              | 1          | 31.727                  | 3.882         | .050*                  |
| <b>ค่าผันแปรอิสระที่อธิบายได้</b>             | <b>542.864</b>      | <b>3</b>   | <b>177.909</b>          | <b>22.122</b> | <b>.000*</b>           |
| <b>การผันแปรที่เหลือ</b>                      | <b>2854.936</b>     | <b>354</b> |                         |               |                        |
| <b>การผันแปรทั้งหมด</b>                       | <b>3397.800</b>     | <b>358</b> |                         |               |                        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความผันแปรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมได้แก่ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและบรรยากาศองค์กร เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการ ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 8, 8.2 และ 8.3 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 8.1

**ตารางที่ 32** การวิเคราะห์จำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้าน  
บริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน  
กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

(n=359)

| ตัวแปรและกลุ่มย่อย                                        | จำนวน<br>(คน) | ค่าเฉลี่ยก่อนปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Eta         | ค่าเฉลี่ยหลังปรับ<br>ตัวแปรอิสระ | Beta        |
|-----------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
| <b>การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ<br/>ประชาคมอาเซียน</b>       |               |                                  | <b>.023</b> |                                  | <b>.033</b> |
| การรับรู้ข่าวสารน้อย                                      | 178           | 2.8989                           |             | 2.8661                           |             |
| การรับรู้ข่าวสารมาก                                       | 181           | 3.0387                           |             | 3.0709                           |             |
| <b>ความคาดหวังเกี่ยวกับ<br/>การเตรียมความพร้อม</b>        |               |                                  | <b>.384</b> |                                  | <b>.334</b> |
| ความคาดหวังน้อย                                           | 144           | 1.5278                           |             | 1.7162                           |             |
| ความคาดหวังมาก                                            | 215           | 3.9349                           |             | 3.8087                           |             |
| <b>บรรยากาศองค์การ</b>                                    |               |                                  | <b>.263</b> |                                  | <b>.109</b> |
| บรรยากาศองค์การน้อย                                       | 160           | 2.0688                           |             | 2.5971                           |             |
| บรรยากาศองค์การมาก                                        | 199           | 3.6935                           |             | 3.2687                           |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง <math>R^2</math></b> |               |                                  |             | <b>.397</b>                      |             |
| <b>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)</b>                      |               |                                  |             | <b>.158</b>                      |             |

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์การจำแนกพหุการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม และบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากที่สุด (Eta = .384, Beta = .334) รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Eta = .263, Beta = .109)

จากการวิเคราะห์การจำแนกพหุดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามลำดับดังนี้

ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม พบว่า ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานที่มีความคาดหวังมากมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 3.9349 และ 1.5278 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 3.8087 และ 1.7162 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์กร พบว่า ก่อนและหลังการปรับค่าตัวแปรอิสระ พนักงานมีบรรยากาศองค์กรมากมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากกว่าพนักงานที่มีบรรยากาศองค์กรน้อย โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ยก่อนการปรับค่าตัวแปรอิสระ 3.6935 และ 2.0688 ส่วนค่าเฉลี่ยหลังการปรับตัวแปรอิสระ 3.2687 และ 2.5971 ตามลำดับ)

### ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ และประเภทงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและบรรยากาศองค์กร รวมทั้งการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

1. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน จากการวิจัยพบว่า โดยรวม พนักงานมีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละแหล่งข่าวสาร พบว่า โทรทัศน์มากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน กระดานข่าวหรือบอร์ดในมหาวิทยาลัย และแผ่นพับหรือ

โปสเตอร์ของมหาวิทยาลัย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ค่อยให้ความสนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

**2. ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม** จากการวิจัยพบว่า โดยรวม พนักงานมีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า พนักงานมีความคาดหวังมากที่สุดเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและนานาชาติ และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานต้องการให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและนานาชาติ และต้องการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีความคาดหวังน้อยที่สุดเกี่ยวกับการสนับสนุนบุคลากรให้มีการผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานที่เป็นสากล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าคุณเองไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการผลิตผลงานวิชาการของบุคลากร จึงทำให้พนักงานไม่ค่อยให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีการผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานที่เป็นสากล

**3. บรรยากาศองค์การ** จากการวิจัยพบว่า โดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า พนักงานมีเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับแม้ว่าบุคลากรในองค์การจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามองให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสแก้ไขความบกพร่องหรือผิดพลาดของการทำงาน เพื่อนำประสบการณ์นั้นนำไปใช้แก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป

**การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**

**1. ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน** จากการวิจัยพบว่า โดยรวม พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน ระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรนานาชาติมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานให้ความสำคัญ



กับการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีส่วนร่วมน้อยที่สุดเกี่ยวกับการเป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานไม่มีค่อยได้รับโอกาสในการเป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**2. ด้านระบบและทรัพยากร** จากการวิจัยพบว่า โดยรวม พนักงานมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านระบบและทรัพยากรระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับอำนาจความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเห็นว่าการที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้นั้น ควรมีความพร้อมในด้านการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้แก่นิสิต นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีส่วนร่วมน้อยที่สุดเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

**3. ด้านบริการวิชาการ** จากการวิจัยพบว่า โดยรวม พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ ระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร อาหาร และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่ประเทศอาเซียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเห็นว่าการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร อาหาร และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่ประเทศอาเซียนเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีส่วนร่วมน้อยที่สุดเกี่ยวกับเป็นการเป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและวิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมและประเทศอาเซียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานไม่มีค่อยได้รับโอกาสในการเป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและวิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมและประเทศอาเซียน

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า เพศของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเพศหญิงจะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าพนักงานเพศชาย

1.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

1.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

1.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ และพนักงานที่สังกัดอื่น ๆ จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

1.5 ตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ด้านทรัพยากรและด้านการบริการวิชาการ ดังนั้น พนักงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจึงมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ

\*1.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ไม่มีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มี

---

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือ ประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่ได้นำมาทดสอบสมมติฐาน



การรับรู้ข่าวสารมากและพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารน้อย จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

2.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีความคาดหวังมากจะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย

2.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีบรรยากาศองค์การมากและพนักงานที่มีบรรยากาศองค์การน้อย จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



จากการวิจัยพบว่า เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายจะมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเหมือนกัน

### 3.2 อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จะมีส่วนร่วมเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีความเป็นนานาชาติเหมือนกัน

### 3.3 ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี จะมีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพและทักษะของนิสิตให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

### 3.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ และพนักงานที่สังกัดอื่น ๆ จะมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาจากประเทศอาเซียนเหมือนกัน

3.5 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับมีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพและทักษะของนิสิตให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา เทคโนโลยี เป็นต้น มากกว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ

\*3.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

---

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือ ประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่นำมาทดสอบสมมติฐาน

จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเหมือนกัน

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารมาก และพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารน้อย จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะของนิสิตให้เป็นพลเมืองโลกเหมือนกัน

4.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีความคาดหวังมากจะมีส่วนร่วม

ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาจากประเทศอาเซียนมากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย

4.3 บรรยากาศองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีบรรยากาศองค์การมากและพนักงานที่มีบรรยากาศองค์การน้อย จะมีส่วนร่วมเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีความเป็นนานาชาติเหมือนกัน

**สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.1 เพศของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า เพศของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเพศหญิงจะมีส่วนร่วมในการติดต่อผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาซึ่งเป็นที่ต้องการของประเทศอาเซียนมากกว่าพนักงานเพศชาย



5.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จะมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัยเหมือนกัน

5.3 ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี จะมีส่วนร่วมในการจัดเตรียมสถานที่เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาให้แก่นิสิตและบุคลากรเหมือนกัน

5.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ และพนักงานที่สังกัดอื่น ๆ จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศเหมือนกัน



5.5 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจะมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรเข้าใหม่รวมทั้งข้อตกลงต่าง ๆ ในการสร้างผลงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ

\*5.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป อื่น ๆ จะมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติได้เหมือนกัน

---

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือ ประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่ได้นำมาทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 6** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารมากและพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารน้อย จะมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจดสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในต่างประเทศเพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์เหมือนกัน

6.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีความคาดหวังมากจะมีส่วนร่วมในการประสานเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรมทั้งในระดับภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติในการผลิตผลงานวิจัยมากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย

6.3 บรรยาการองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า บรรยาการองค์การของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีบรรยาการองค์การแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีบรรยาการองค์การมากและพนักงานที่มีบรรยาการองค์การน้อย แต่จะมีส่วนร่วมในการเป็นดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนเหมือนกัน

**สมมติฐานที่ 7** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.1 เพศของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า เพศของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายจะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่บริการวิชาการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศอาเซียนเหมือนกัน

7.2 อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า อายุของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่

แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จะมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประสานงานการบริการวิชาการระหว่างหน่วยงานในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเหมือนกัน

7.3 ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี จะมีส่วนร่วมในการรวบรวมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร อาหาร และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเพื่อเผยแพร่สู่ประเทศอาเซียนเหมือนกัน

7.4 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์ และพนักงานที่สังกัดอื่น ๆ จะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการวิชาการที่มีเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสู่สังคมและประเทศอาเซียนเหมือนกัน

7.5 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



จากการวิจัยพบว่า ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่บริการวิชาการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศอาเซียนมากกว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ

\*7.6 ประเภทงานที่รับผิดชอบของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและวิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมและประเทศอาเซียนเหมือนกัน

---

\* เนื่องจากจำนวนประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและทั่วไป มีความแตกต่างกันเกิน 1:8 กล่าวคือ ประเภทงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 326 คน ประเภทงานวิชาชีพเฉพาะ 12 คน และประเภทงานทั่วไป 21 คน (ดังแสดงในตารางที่ 3) จึงไม่ได้นำมาทดสอบสมมติฐาน



**สมมติฐานที่ 8** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8.1 การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารมากและพนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารน้อย จะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่บริการวิชาการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศอาเซียนเหมือนกัน

8.2 ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีความคาดหวังจะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าหน้าที่จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการวิชาการที่มีเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสู่สังคมและประเทศอาเซียนมากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย

8.3 บรรยายาสองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการวิจัยพบว่า บรรยายาสองค์การของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีบรรยายาสองค์การแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมด้านบริการวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีบรรยายาสองค์การมากจะมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ประสานงานการบริการวิชาการระหว่างหน่วยงานในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมากกว่าพนักงานที่มีบรรยายาสองค์การน้อย

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศและตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเพศหญิงจะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าพนักงานเพศชาย ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาด้านหลักสูตรและด้านการบริการวิชาการ ดังนั้นพนักงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจึงมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่า พนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ สิลวานิช (2555) ได้วิจัยเรื่องความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า เพศของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน

และจากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ได้แก่ ความคาดหวังของพนักงานจากการเตรียมความพร้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการเตรียม

ความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีความคาดหวังมากจะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าพนักงานที่มีความคาดหวังน้อย



## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 359 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance: ANOVA) ผลการศึกษาสามารถ สรุปได้ดังนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย และทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

#### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

พิจารณาโดยรวม พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี งานที่รับผิดชอบประเภทงานเชี่ยวชาญ มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนระดับปานกลาง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับปานกลางและมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ระดับปานกลาง

## การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พิจารณาโดยรวม พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับน้อย เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับน้อย ในทุกด้าน

### การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ทั้งหมด 8 ข้อ ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวม พบว่า เพศและตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1, 1.1 และ 1.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.2, 1.3, 1.4 และ 1.7

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวม พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2, 2.2 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2.1 และ 2.3

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร พบว่า ตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่



ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 และ 3.7

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านหลักสูตร พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4, 4.2 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.1 และ 4.3

**สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทรัพยากร พบว่า เพศและตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคม ด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5, 5.1 และ 5.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5.2, 5.3, 5.4 และ 5.7

**สมมติฐานที่ 6** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทรัพยากร พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6, 6.2 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 6.1 และ 6.3

**สมมติฐานที่ 7** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ ตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่

ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 7 และ 7.5 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 และ 7.7

**สมมติฐานที่ 8** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านบริการวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 8, 8.2 และ 8.3 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 8.1

**ตารางที่ 33** สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมโดยรวมให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

| ตัวแปรอิสระ                                        | การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่นักวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน |                       |                              |                   |                       |                              |                   |                       |                              |                   |                       |                              |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|
|                                                    | โดยรวม                                                                                   |                       |                              | ด้านหลักสูตร      |                       |                              | ด้านทรัพยากร      |                       |                              | ด้านบริการวิชาการ |                       |                              |
|                                                    | ระดับนัย<br>สำคัญ                                                                        | เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | ไม่เป็น<br>ไปตาม<br>สมมติฐาน | ระดับนัย<br>สำคัญ | เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | ไม่เป็น<br>ไปตาม<br>สมมติฐาน | ระดับนัย<br>สำคัญ | เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | ไม่เป็น<br>ไปตาม<br>สมมติฐาน | ระดับนัย<br>สำคัญ | เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | ไม่เป็น<br>ไปตาม<br>สมมติฐาน |
|                                                    | ทางสถิติ                                                                                 |                       |                              | ทางสถิติ          |                       |                              | ทางสถิติ          |                       |                              | ทางสถิติ          |                       |                              |
| <b>1. ปัจจัยส่วนบุคคล</b>                          | <b>.026</b>                                                                              | ✓                     |                              | <b>.109</b>       | ✓                     |                              | <b>.022</b>       | ✓                     |                              | <b>.022</b>       | ✓                     |                              |
| 1.1 เพศ                                            | .050                                                                                     | ✓                     |                              | .089              | ✓                     |                              | .036              | ✓                     |                              | .103              |                       | ✓                            |
| 1.2 อายุ                                           | .312                                                                                     |                       | ✓                            | .288              | ✓                     |                              | .276              |                       | ✓                            | .533              |                       | ✓                            |
| 1.3 ระดับการศึกษา                                  | .493                                                                                     |                       | ✓                            | .880              | ✓                     |                              | .270              |                       | ✓                            | .639              |                       | ✓                            |
| 1.4 หน่วยงานที่สังกัด                              | .851                                                                                     |                       | ✓                            | .783              | ✓                     |                              | .723              |                       | ✓                            | .679              |                       | ✓                            |
| 1.5 ตำแหน่ง                                        | .007                                                                                     | ✓                     |                              | .043              | ✓                     |                              | .010              | ✓                     |                              | .002              | ✓                     |                              |
| 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน                        | .343                                                                                     |                       | ✓                            |                   |                       | ✓                            | .493              |                       | ✓                            | .334              |                       | ✓                            |
| <b>2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม</b> |                                                                                          |                       |                              |                   |                       |                              |                   |                       |                              |                   |                       |                              |
| <b>ความพร้อม</b>                                   | <b>.000</b>                                                                              | ✓                     |                              | <b>.000</b>       | ✓                     |                              | <b>.000</b>       | ✓                     |                              | <b>.000</b>       | ✓                     |                              |
| 2.1 การรับรู้ข่าวสารฯ                              | .802                                                                                     |                       | ✓                            | .487              | ✓                     |                              | .738              |                       | ✓                            | .641              |                       | ✓                            |
| 2.2 ความคาดหวังฯ                                   | .000                                                                                     | ✓                     |                              | .000              | ✓                     |                              | .000              | ✓                     |                              | .000              | ✓                     |                              |
| 2.3 บรรยากาศองค์กร                                 | .885                                                                                     |                       | ✓                            | .987              | ✓                     |                              | .163              |                       | ✓                            | .050              | ✓                     |                              |

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

#### 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม

**1.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน** จากการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากสมาชิกในครอบครัว น้อยกว่าประเด็นอื่นระดับปานกลาง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน โดยเรียนเชิญสมาชิกในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เข้าร่วมประชุมด้วย รวมทั้งควรมีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนแจกให้แก่สมาชิกในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**1.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน** จากการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคาดหวังเกี่ยวกับการสนับสนุนบุคลากรให้มีการผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานที่เป็นสากลน้อยกว่าประเด็นอื่น ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานที่เป็นสากลมากยิ่งขึ้น

**1.3 การบรรยากาศองค์การ** จากการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ระดับปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มระดับบรรยากาศองค์การต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ด้านปรัชญาการจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงิน และด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน

## 2. การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**2.1 ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน** จากการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมน้อยเกี่ยวกับการเป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**2.2 ด้านระบบและทรัพยากร** จากการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมน้อยเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและเพื่อการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

**2.3 ด้านบริการวิชาการ** จากการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมน้อยเกี่ยวกับการเป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและวิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมและประเทศอาเซียน ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและวิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคมและประเทศอาเซียน

## 3. ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและควรมีการจัดสัมมนาในงานในต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นอกจากนี้ ควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น



## ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการศึกษามีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงในการแก้ไขการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตเครื่องมือในการศึกษาให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น และทำให้สามารถทราบถึงปัญหาที่ควรปรับปรุงได้ตรงจุดมากขึ้น

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2556. โครงสร้างองค์กร (Online).

[www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu\\_th&time=20130815095918&page=%E1%B9%D0%B9%D3%20%C1%A1.&page1=%E2%A4%C3%A7%CA%C3%E9%D2%A7%CD%A7%A4%EC%A1%C3&load=%27%27&lang=thai&ip=1&id=170.](http://www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu_th&time=20130815095918&page=%E1%B9%D0%B9%D3%20%C1%A1.&page1=%E2%A4%C3%A7%CA%C3%E9%D2%A7%CD%A7%A4%EC%A1%C3&load=%27%27&lang=thai&ip=1&id=170.), 18 กันยายน 2556.

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2555. วิทยาเขตบางเขน (Online).

[www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu\\_th&time=20120727111120&page=วิทยาเขตบางเขน&page1=วิทยาเขตบางเขน&load="&lang=thai&ip=2&id=129.](http://www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu_th&time=20120727111120&page=วิทยาเขตบางเขน&page1=วิทยาเขตบางเขน&load=), 18 ธันวาคม 2556.

กองวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2556ก. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ (Online).

[www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu\\_th&time=20120627113237&page=%E1%B9%D0%B9%D3%20%C1%A1.&page1=%BB%C3%D1%AA%AD%D2%20%C7%D4%CA%D1%C2%B7%D1%C8%B9%EC%20%BE%D1%B9%B8%A1%D4%A8&load=%27%27&lang=thai&ip=1&id=10.](http://www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu_th&time=20120627113237&page=%E1%B9%D0%B9%D3%20%C1%A1.&page1=%BB%C3%D1%AA%AD%D2%20%C7%D4%CA%D1%C2%B7%D1%C8%B9%EC%20%BE%D1%B9%B8%A1%D4%A8&load=%27%27&lang=thai&ip=1&id=10.), 18 กันยายน 2556.

\_\_\_\_\_. 2556ข. ประวัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (Online). [www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu\\_th&time=20120627112951&page=%E1%B9%D0%B9%D3%20%C1%A1.&page1=%BB%C3%D0%C7%D1%B5%D4%C1%CB%D2%C7%D4%B7%C2%D2%C5%D1%C2%E0%A1%C9%B5%C3%C8%D2%CA%B5%C3%EC&load=%27%27&lang=thai&ip=1&id=9.](http://www.ku.ac.th/web2012/index.php?c=adms&m=linkmenu_th&time=20120627112951&page=%E1%B9%D0%B9%D3%20%C1%A1.&page1=%BB%C3%D0%C7%D1%B5%D4%C1%CB%D2%C7%D4%B7%C2%D2%C5%D1%C2%E0%A1%C9%B5%C3%C8%D2%CA%B5%C3%EC&load=%27%27&lang=thai&ip=1&id=9.), 18 กันยายน 2556.

กันยา สุวรรณแสง. 2544. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

เกียรติศักดิ์ ชัยชนะ. 2555. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ  
ค่านิยมร่วมในการเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและสถิติการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิราภา ประชุม. 2553. การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. อัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชีษณุกร พรภาณุวิทย์. 2540. ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังแวดล้อม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล. 2540. ความคาดหวังของผู้เรียนต่อโครงการยกระดับความรู้พื้นฐาน สำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภา แก้วศรีงาม. 2547. จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์. 2527. กลวิธี แนวทางวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุขมหาวิทยาลัยมหิดล.

ปฐมา วงษ์อุ้น. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี พรินซิชั่น บอลส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชร มหาลาภ. 2554. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Online).

[www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy\\_Theory.](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.), 20 มกราคม 2556.

- พิชา รุจินาม. 2545. ภาพลักษณ์ตำรวจทางหลวงของผู้ขับขี่รถยนต์บนถนนสายเอเชีย.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. 2547. การบริหารงานพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2556. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะ 10 ปี  
(พ.ศ. 2556-2565). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุพาพร รูปงาม. 2545. การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ในการปฏิรูป  
ระบบราชการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลจิตร แฝ่วสกุล. 2534. ทักษะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ในกรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน. วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลักขณา ศรีวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- วัลลภา พัฒนา, วีระศักดิ์ ตูลยาพร และ ปรีชญา ชุมศรี. 2554. งานวิจัย การเตรียมความพร้อม  
ของบุคลากรและนักศึกษาในสาขาการตลาด เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.  
สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยสงขลา.
- วิทย์ บัณฑิตกุล. 2554. รู้จักประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: สถาพรบุ๊คส์.
- วิจิตร วรตบางกูร. 2521. การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ: ขนิษฐาการพิมพ์  
และโฆษณา.

วิไลลักษณ์ ชาติเจริญ. 2555. **เสาหลักประชาคมอาเซียน** (Online). [pawi2845.wordpress.com/%E0%B8%AA30205-1-%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%8B%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2/%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%8B%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99/](http://pawi2845.wordpress.com/%E0%B8%AA30205-1-%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%8B%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2/%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%8B%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99/), 18 กันยายน 2556.

ศรีวรรณ จันทรวงศ์. 2548. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. อุดรธานี: ศักดิ์ศรีอักษร.

สมยศ นาวิการ. 2540. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

\_\_\_\_\_ และ ศุภดี รัมมาคม. 2526. **องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2553. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมลักษณ์ เพชรช่วย. 2540. **ความคาดหวังในการเรียนการศึกษายสามัญวิธีเรียนทางไกลของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพัตรา จุณณะปิยะ. 2556. **คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร. 2556. **มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553**. (Online). [www.basd.mua.go.th/adver\\_detail.php?typed=6&t\\_id=28](http://www.basd.mua.go.th/adver_detail.php?typed=6&t_id=28), 12 มีนาคม 2557.



อรนุช อุดสาหะ. 2544. จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อรรณณ สีตวานิช. 2555. ความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Clay, D. 1988. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Online). [www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy\\_Theory.](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Expectancy_Theory.), January20, 2013.

DuBrin, A. J. 1994. **Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Forehand, G. A. 1973. **Environmental Variations in Studies of Organizational Behaviour.** New York: Psychological Bulletin.

Knowles, M. S. 1974. "Human Resources Development in OD". **Public Administration Review.** 34 (March-April): 239-245.

Litwin, G. H. 1966. **Achievement Motivation, Expectancy of Success and Risk-Taking Behavior A Theory of Achievement Motivation.** New York: John Wiley and Sons.

**Oxford Advanced Learner's Dictionary.** 2000. Oxford: Oxford Univ. Press.

Pateman, C. 1970. **Participation and Democratic Theory.** Cambridge: Cambridge University Press.

Steers, R. M. 1979. **Organization Effectiveness: A Behavioral View.** Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.

United Nations. 1981. **Social Progress through Community Development**. New York: United Nations.

Yamane, T. 1967. **Statistic and Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.







ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

**แบบสอบถามประกอบวิทยานิพนธ์**  
**เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อม**  
**ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยนิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งการศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการวางแผนดำเนินการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีส่วนร่วมกิจกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น โดยคำตอบของท่านจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมมิใช่เป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย

2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

2.2 ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 บรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวกัทริยา ไชยชนะ

นิสิตปริญญาโท ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



## แบบสอบถาม

## เรื่อง

การมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุนในการเตรียมความพร้อม  
ให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

## ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงใน.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ☐ ชาย2. ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี2. ☐ ปริญญาตรี3. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. หน่วยงานที่สังกัด.....

5. ตำแหน่ง.....

6. ประเภทงานที่รับผิดชอบ

1. ☐ วิชาชีพเฉพาะ2. ☐ เชี่ยวชาญเฉพาะ3. ☐ ทั่วไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม

### 2.1 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ท่านรับทราบข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากแหล่งข่าวสารต่อไปนี้  
 มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน

| ข้อ | แหล่งข่าวสาร                      | ระดับการรับรู้ |              |           |
|-----|-----------------------------------|----------------|--------------|-----------|
|     |                                   | เป็นประจำ      | เป็นบางครั้ง | ไม่เคยเลย |
| 1   | กระดานข่าวหรือบอร์ดในมหาวิทยาลัย  |                |              |           |
| 2   | แผ่นพับหรือโปสเตอร์ของมหาวิทยาลัย |                |              |           |
| 3   | หนังสือพิมพ์                      |                |              |           |
| 4   | วิทยุ                             |                |              |           |
| 5   | โทรทัศน์                          |                |              |           |
| 6   | สมาชิกในครอบครัว                  |                |              |           |
| 7   | เพื่อนร่วมงาน                     |                |              |           |
| 8   | อื่น ๆ ระบุ.....                  |                |              |           |

## 2.2 ความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ท่านมีความคาดหวังว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการเตรียมความพร้อม เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคาดหวังของท่าน

| ข้อ | ข้อความ                                                                                     | ระดับความคาดหวัง |     |         |      |            |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                             | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1   | สนับสนุนบุคลากรให้มีการผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานที่เป็นสากล                           |                  |     |         |      |            |
| 2   | มีการจัดทำแผนพัฒนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการเรียนการสอน                           |                  |     |         |      |            |
| 3   | พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานประชาคมอาเซียน                              |                  |     |         |      |            |
| 4   | กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและนานาชาติ |                  |     |         |      |            |
| 5   | ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น                          |                  |     |         |      |            |
| 6   | พัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพื่อรองรับนิสิตจากต่างประเทศ                                          |                  |     |         |      |            |
| 7   | ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาอาเซียน                                       |                  |     |         |      |            |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                  | ระดับความคาดหวัง |     |         |      |            |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|------------|
|     |                                                                                          | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 8   | พัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้ตรงตามมาตรฐานประชาคมอาเซียน                                  |                  |     |         |      |            |
| 9   | ร่วมมือกับโรงเรียนต่างๆ เพื่อคัดเลือกนักเรียนที่มีคุณภาพเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย      |                  |     |         |      |            |
| 10  | พัฒนาให้บัณฑิตมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้ระดับมาตรฐานสากล                     |                  |     |         |      |            |
| 11  | ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ |                  |     |         |      |            |
| 12  | ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านภาษาให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย                            |                  |     |         |      |            |

## 2.3 บรรยายาสองต่อการ

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายาสองต่อการ ด้านต่าง ๆ ในประเด็นต่อไปนี้มาน้อย  
เพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | บรรยายาสองต่อการ                                                                                                          | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|
| 1   | ด้านนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร<br>มนุษย์ในองค์กร<br>บุคลากรมีโอกาสพัฒนางานที่รับผิดชอบ<br>อย่างเต็มที่               |                       |                 |                     |                  |                        |
| 2   | ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรในองค์กร<br>ได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อโอกาสก้าวหน้า                                    |                       |                 |                     |                  |                        |
| 3   | ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรม<br>ได้อย่างเหมาะสม                                                               |                       |                 |                     |                  |                        |
| 4   | หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถหรือ<br>มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะได้รับการสนับสนุน<br>ให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น  |                       |                 |                     |                  |                        |
| 5   | บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่<br>การงาน                                                                          |                       |                 |                     |                  |                        |
| 6   | ด้านปรัญญาการจัดการ<br>บุคลากรสามารถวางแผนในการปฏิบัติงาน<br>ในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายใน<br>กรอบหรือระเบียบคำสั่ง |                       |                 |                     |                  |                        |
| 7   | บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน<br>การปฏิบัติงานระดับองค์กร                                                            |                       |                 |                     |                  |                        |
| 8   | บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน<br>การปฏิบัติงานระดับบุคคล                                                          |                       |                 |                     |                  |                        |
| 9   | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้จากบุคลากร<br>ได้แสดงความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ<br>ถ้าการตัดสินใจนั้นมีผลกระทบต่อบุคลากร           |                       |                 |                     |                  |                        |



| ข้อ | บรรยายการองค์การ                                                                                                              | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|
| 10  | ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้<br>วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจาก<br>เดิม เพื่อทันต่อเหตุการณ์               |                       |                 |                     |                  |                        |
| 11  | <b>ด้านโครงสร้างขององค์การ</b><br>ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ<br>บุคลากรในองค์การมีความเหมาะสม                  |                       |                 |                     |                  |                        |
| 12  | องค์การมีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน<br>และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความ<br>ยืดหยุ่น ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง                    |                       |                 |                     |                  |                        |
| 13  | องค์การมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ<br>แต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน                                                                |                       |                 |                     |                  |                        |
| 14  | องค์การมีการกำหนดมาตรฐานใน<br>การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้<br>การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน                     |                       |                 |                     |                  |                        |
| 15  | องค์การสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือ<br>วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์การตลอดเวลา                                               |                       |                 |                     |                  |                        |
| 16  | <b>ด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงิน</b><br>องค์การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้<br>บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น                   |                       |                 |                     |                  |                        |
| 17  | องค์การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร                                                         |                       |                 |                     |                  |                        |
| 18  | องค์การจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถ<br>ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร                                                          |                       |                 |                     |                  |                        |
| 19  | องค์การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน<br>ภายนอกหน่วยงาน                                                                       |                       |                 |                     |                  |                        |
| 20  | องค์การจัดสรรเอกสารทางวิชาการไว้ให้<br>บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ                                                     |                       |                 |                     |                  |                        |
| 21  | <b>ด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน</b><br>ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดี<br>ความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือน<br>ประจำปี |                       |                 |                     |                  |                        |
| 22  | องค์การมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่<br>พนักงานที่ตั้งใจทำงาน                                                                   |                       |                 |                     |                  |                        |

| ข้อ | บรรยายกาตอการ                                                                                                          | เห็นด้วย<br>มากที่สุด | เห็นด้วย<br>มาก | เห็นด้วย<br>ปานกลาง | เห็นด้วย<br>น้อย | เห็นด้วย<br>น้อยที่สุด |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|
| 23  | พนักงานในอการได้รับการพิจารณา<br>ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หากมีความรู้ และ<br>คุณสมบัติที่เหมาะสม                            |                       |                 |                     |                  |                        |
| 24  | อการมีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ<br>ไว้อย่างเหมาะสม                                                                     |                       |                 |                     |                  |                        |
| 25  | แม้ว่าบุคลากรในอการจะทำงานบกพร่อง<br>หรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้อโอกาส<br>ในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป |                       |                 |                     |                  |                        |

### ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในประเด็นต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่าน

| ข้อ | กิจกรรม                                                                                                  | ระดับการมีส่วนร่วม      |                              |        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------|
|     |                                                                                                          | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย |
| 1   | ด้านหลักสูตร/การเรียนการสอน<br>มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรนานาชาติ                                           |                         |                              |        |
| 2   | มีส่วนร่วมเสริมสร้างบรรยากาศการเรียน<br>การสอนให้มีความเป็นนานาชาติ                                      |                         |                              |        |
| 3   | มีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพและทักษะของ<br>นิสิตให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น<br>ภาษา เทคโนโลยี เป็นต้น   |                         |                              |        |
| 4   | มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับ<br>นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาจากประเทศ<br>อาเซียน                      |                         |                              |        |
| 5   | เป็นเจ้าหน้าที่โครงการอบรมหลักสูตร<br>ผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อม<br>เข้าสู่ประชาคมอาเซียน |                         |                              |        |
| 6   | เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะ<br>ของนิสิตให้เป็นพลเมืองโลก                                         |                         |                              |        |
| 7   | ด้านระบบและทรัพยากร<br>อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือ<br>อุปกรณ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัย       |                         |                              |        |

| ข้อ | กิจกรรม                                                                                                              | ระดับการมีส่วนร่วม      |                              |        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------|
|     |                                                                                                                      | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย |
| 8   | จัดเตรียมสถานที่เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาให้แก่นิสิตและบุคลากร                                                         |                         |                              |        |
| 9   | ติดต่อผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาซึ่งเป็นที่ต้องการของประเทศอาเซียน                                                         |                         |                              |        |
| 10  | มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศ                                                    |                         |                              |        |
| 11  | เป็นอาจารย์ผู้ช่วยนักวิจัยร่วมสอนในหลักสูตรต่าง ๆ                                                                    |                         |                              |        |
| 12  | ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณเพื่อการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน                 |                         |                              |        |
| 13  | จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรเข้าใหม่รวมทั้งข้อตกลงต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน                               |                         |                              |        |
| 14  | ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติได้             |                         |                              |        |
| 15  | ประสานเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรมทั้งในระดับภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติในการผลิตผลงานวิจัย |                         |                              |        |
| 16  | อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจดสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในต่างประเทศเพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์      |                         |                              |        |

| ข้อ | กิจกรรม                                                                                                                                         | ระดับการมีส่วนร่วม      |                              |        |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------|
|     |                                                                                                                                                 | เป็นประจำ/<br>บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง/<br>นาน ๆ ครั้ง | ไม่เคย |
| 17  | ด้านบริการวิชาการ<br>เป็นเจ้าหน้าที่บริการวิชาการผ่านระบบ<br>สารสนเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการ<br>ของประเทศอาเซียน                               |                         |                              |        |
| 18  | เป็นผู้ประสานงานการบริการวิชาการระหว่าง<br>หน่วยงานในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย                                                                     |                         |                              |        |
| 19  | มีส่วนร่วมในการรวบรวมองค์ความรู้ด้าน<br>ต่าง ๆ เช่น การเกษตร อาหาร และเทคโนโลยี<br>และสิ่งแวดลอมเพื่อเผยแพร่สู่ประเทศอาเซียน                    |                         |                              |        |
| 20  | เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม/<br>โครงการวิชาการที่มีเอกลักษณ์ของ<br>มหาวิทยาลัยสู่สังคมและประเทศอาเซียน                                  |                         |                              |        |
| 21  | เป็นเจ้าหน้าที่รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง<br>กับภูมิปัญญาด้านการเกษตรและ<br>วิถีความเป็นอยู่ของไทย เพื่อเผยแพร่สู่สังคม<br>และประเทศอาเซียน |                         |                              |        |

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่  
ประชาคมอาเซียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*





**ตารางผนวกที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

| ลำดับ | Scale Mean<br>If Item Deleted | Scale Variance<br>If Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Alpha if Item<br>Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1     | 7.3333                        | 5.6782                            | .6042                                | .8643                    |
| 2     | 7.3333                        | 5.6092                            | .7517                                | .8454                    |
| 3     | 7.3000                        | 5.6655                            | .8385                                | .8385                    |
| 4     | 7.4333                        | 5.1506                            | .7429                                | .8452                    |
| 5     | 7.0667                        | 6.0644                            | .4986                                | .8766                    |
| 6     | 7.4667                        | 5.3609                            | .6911                                | .8527                    |
| 7     | 7.2667                        | 6.2023                            | .5192                                | .8731                    |

Alpha = .8750

**ตารางผนวกที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

| ลำดับ | Scale Mean<br>If Item Deleted | Scale Variance<br>If Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Alpha if Item<br>Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1     | 6.6333                        | 4.1023                            | .2994                                | .6570                    |
| 2     | 6.6333                        | 4.3092                            | .1826                                | .6831                    |
| 3     | 6.2667                        | 3.4437                            | .5369                                | .5888                    |
| 4     | 6.7000                        | 3.8724                            | .2301                                | .6874                    |
| 5     | 5.9667                        | 3.8264                            | .4289                                | .6251                    |
| 6     | 6.8000                        | 3.1310                            | .5716                                | .5700                    |
| 7     | 6.8000                        | 3.6828                            | .4402                                | .6195                    |
| 8     | 6.6333                        | 4.1023                            | .2994                                | .6570                    |
| 9     | 6.6333                        | 4.3092                            | .1826                                | .6831                    |
| 10    | 6.2667                        | 3.4437                            | .5369                                | .5888                    |
| 11    | 6.7000                        | 3.8724                            | .2301                                | .6874                    |
| 12    | 5.9667                        | 3.8264                            | .4289                                | .6251                    |

Alpha = .6715

ตารางผนวกที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศ  
องค์การ

| ลำดับ | Scale Mean<br>If Item Deleted | Scale Variance<br>If Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Alpha if Item<br>Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1     | 81.6333                       | 229.0678                          | .6882                                | .9494                    |
| 2     | 81.2667                       | 226.6851                          | .6940                                | .9492                    |
| 3     | 81.5000                       | 227.0172                          | .6547                                | .9496                    |
| 4     | 81.3333                       | 235.4023                          | .3298                                | .9531                    |
| 5     | 81.6333                       | 220.3782                          | .8159                                | .9477                    |
| 6     | 81.3667                       | 230.6540                          | .5813                                | .9504                    |
| 7     | 81.7333                       | 224.4782                          | .7462                                | .9486                    |
| 8     | 81.7000                       | 225.1828                          | .7122                                | .9490                    |
| 9     | 81.5333                       | 222.4644                          | .7638                                | .9483                    |
| 10    | 81.4333                       | 222.8057                          | .6989                                | .9491                    |
| 11    | 81.6333                       | 227.4816                          | .6777                                | .9494                    |
| 12    | 81.5333                       | 226.3264                          | .7540                                | .9487                    |
| 13    | 81.8000                       | 235.2690                          | .3915                                | .9522                    |
| 14    | 81.5667                       | 229.1506                          | .6760                                | .9495                    |
| 15    | 81.4667                       | 230.8092                          | .6912                                | .9496                    |
| 16    | 82.1000                       | 222.5069                          | .6500                                | .9498                    |
| 17    | 81.2333                       | 232.8747                          | .5483                                | .9507                    |
| 18    | 81.3333                       | 233.4023                          | .5817                                | .9505                    |
| 19    | 81.7333                       | 224.7540                          | .6508                                | .9497                    |
| 20    | 81.8667                       | 228.3264                          | .5332                                | .9511                    |
| 21    | 81.6000                       | 216.0414                          | .8027                                | .9478                    |
| 22    | 81.8333                       | 219.1092                          | .7408                                | .9486                    |
| 23    | 81.9000                       | 215.5414                          | .8713                                | .9468                    |
| 24    | 81.9000                       | 224.6448                          | .6691                                | .9494                    |
| 25    | 81.3667                       | 239.3437                          | .2576                                | .9532                    |

Alpha = .9454

ตารางผนวกที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีส่วนร่วม  
ในการเตรียมความพร้อมให้แก่นักมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคม  
อาเซียน

| ลำดับ | Scale Mean<br>If Item Deleted | Scale Variance<br>If Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Alpha if Item<br>Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1     | 81.0333                       | 64.9299                           | .4936                                | .9556                    |
| 2     | 81.2000                       | 64.1655                           | .6484                                | .9535                    |
| 3     | 81.2667                       | 64.8920                           | .5984                                | .9544                    |
| 4     | 81.1333                       | 64.6713                           | .5471                                | .9548                    |
| 5     | 81.1667                       | 64.3506                           | .6037                                | .9541                    |
| 6     | 81.1000                       | 64.9897                           | .4962                                | .9556                    |
| 7     | 81.0000                       | 64.0000                           | .6103                                | .9539                    |
| 8     | 81.1000                       | 63.9552                           | .6300                                | .9536                    |
| 9     | 81.1667                       | 67.3161                           | .2133                                | .9594                    |
| 10    | 81.1667                       | 64.8333                           | .4648                                | .9561                    |
| 11    | 81.0667                       | 65.4437                           | .4324                                | .9565                    |
| 12    | 81.0333                       | 64.4471                           | .4852                                | .9558                    |
| 13    | 81.1000                       | 64.4379                           | .5673                                | .9545                    |
| 14    | 81.1000                       | 64.7828                           | .5228                                | .9552                    |
| 15    | 81.1333                       | 64.3264                           | .5144                                | .9553                    |
| 16    | 81.1333                       | 65.4989                           | .4393                                | .9564                    |
| 17    | 81.1333                       | 63.9816                           | .6380                                | .9535                    |
| 18    | 81.0000                       | 66.3448                           | .3163                                | .9582                    |
| 19    | 81.2333                       | 67.9782                           | .1135                                | .9612                    |
| 20    | 81.2000                       | 63.6828                           | .6155                                | .9537                    |
| 21    | 81.0000                       | 64.6897                           | .5227                                | .9552                    |

Alpha = .9516





ตารางผนวกที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของคะแนนการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

| คะแนน        | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------|------------|--------------|
| 3.00         | 28         | 7.8          |
| 5.00         | 4          | 1.1          |
| 6.00         | 62         | 17.3         |
| 7.00         | 84         | 23.4         |
| 8.00         | 100        | 27.9         |
| 9.00         | 48         | 13.4         |
| 11.00        | 8          | 2.2          |
| 14.00        | 25         | 7.0          |
| <b>Total</b> | <b>359</b> | <b>100.0</b> |

$\bar{X} = 7.62$  S.D. = 2.38

คะแนนระหว่าง 0.00 – 8.00 เป็นกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนน้อย  
จำนวน 278 คน

คะแนนระหว่าง 9.00 – 14.00 เป็นกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนมาก  
จำนวน 81 คน

ตารางผนวกที่ 6 จำนวน ร้อยละ ของคะแนนความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมของ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

| คะแนน        | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------|------------|--------------|
| 14.00        | 18         | 5.02         |
| 25.00        | 2          | 0.6          |
| 26.00        | 2          | 0.6          |
| 27.00        | 6          | 1.7          |
| 28.00        | 12         | 3.3          |
| 30.00        | 5          | 1.4          |
| 31.00        | 10         | 2.8          |
| 32.00        | 30         | 8.4          |
| 33.00        | 7          | 1.9          |
| 34.00        | 11         | 3.1          |
| 36.00        | 14         | 3.9          |
| 37.00        | 15         | 4.2          |
| 39.00        | 1          | 0.3          |
| 41.00        | 3          | 0.8          |
| 42.00        | 8          | 2.2          |
| 43.00        | 49         | 13.6         |
| 45.00        | 1          | 0.3          |
| 46.00        | 2          | 0.6          |
| 47.00        | 8          | 2.2          |
| 48.00        | 51         | 14.2         |
| 50.00        | 12         | 3.3          |
| 52.00        | 12         | 3.3          |
| 53.00        | 2          | 0.6          |
| 54.00        | 12         | 3.3          |
| 56.00        | 22         | 6.1          |
| 58.00        | 26         | 7.2          |
| 59.00        | 18         | 5.0          |
| <b>Total</b> | <b>359</b> | <b>100.0</b> |

$\bar{X} = 42.56$  S.D. = 11.59

คะแนนระหว่าง 14.00 – 42.00 เป็นกลุ่มที่มีความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนน้อย จำนวน 69 คน

คะแนนระหว่าง 43.00 – 59.00 เป็นกลุ่มที่มีความคาดหวังจากการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมาก จำนวน 113 คน

ตารางผนวกที่ 7 จำนวน ร้อยละ ของคะแนนบรรยายกาสองคัการ

| คะแนน | จำนวน | ร้อยละ |
|-------|-------|--------|
| 47.00 | 2     | 0.6    |
| 56.00 | 6     | 1.7    |
| 64.00 | 4     | 1.1    |
| 65.00 | 10    | 2.8    |
| 67.00 | 31    | 8.6    |
| 69.00 | 1     | 0.3    |
| 71.00 | 7     | 1.9    |
| 75.00 | 8     | 2.2    |
| 76.00 | 1     | 0.3    |
| 77.00 | 2     | 0.6    |
| 78.00 | 24    | 6.7    |
| 80.00 | 5     | 1.4    |
| 81.00 | 27    | 7.5    |
| 83.00 | 3     | 0.8    |
| 84.00 | 5     | 1.4    |
| 85.00 | 6     | 1.7    |
| 87.00 | 1     | 0.3    |
| 88.00 | 2     | 0.6    |
| 89.00 | 12    | 3.3    |
| 90.00 | 3     | 0.8    |
| 94.00 | 24    | 6.7    |
| 95.00 | 12    | 3.3    |

ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

| คะแนน        | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------|------------|--------------|
| 97.00        | 12         | 3.3          |
| 99.00        | 18         | 5.0          |
| 100.00       | 31         | 8.6          |
| 102.00       | 19         | 5.3          |
| 104.00       | 12         | 5.3          |
| 106.00       | 12         | 3.3          |
| 108.00       | 3          | 0.6          |
| 111.00       | 18         | 5.0          |
| 112.00       | 1          | 0.3          |
| 115.00       | 18         | 5.0          |
| 116.00       | 13         | 3.6          |
| 124.00       | 6          | 1.7          |
| <b>Total</b> | <b>359</b> | <b>100.0</b> |

$\bar{X} = 91.10$  S.D. = 16.53

คะแนนระหว่าง 47.00 – 91.00 เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การน้อย จำนวน 160 คน

คะแนนระหว่าง 92.00 – 124.00 เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การมาก จำนวน 199 คน

ตารางผนวกที่ 8 จำนวน ร้อยละ ของคะแนนการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

| คะแนน        | จำนวน      | ร้อยละ       |
|--------------|------------|--------------|
| 0.00         | 36         | 10.0         |
| 1.00         | 35         | 9.7          |
| 2.00         | 10         | 2.8          |
| 3.00         | 6          | 1.7          |
| 4.00         | 14         | 3.9          |
| 5.00         | 38         | 10.6         |
| 6.00         | 7          | 1.9          |
| 7.00         | 6          | 1.7          |
| 10.00        | 32         | 8.9          |
| 11.00        | 5          | 1.4          |
| 12.00        | 12         | 3.3          |
| 14.00        | 13         | 3.6          |
| 16.00        | 18         | 5.0          |
| 17.00        | 24         | 6.7          |
| 19.00        | 8          | 2.2          |
| 21.00        | 22         | 6.1          |
| 22.00        | 12         | 3.3          |
| 23.00        | 1          | 0.3          |
| 25.00        | 4          | 1.1          |
| 26.00        | 4          | 1.1          |
| 27.00        | 15         | 4.2          |
| 28.00        | 12         | 3.3          |
| 30.00        | 3          | 0.8          |
| 34.00        | 3          | 0.8          |
| 42.00        | 19         | 5.3          |
| <b>Total</b> | <b>359</b> | <b>100.0</b> |

$\bar{X} = 12.91$  S.D. = 11.03



คะแนนระหว่าง 00.00 – 12.00 เป็นกลุ่มที่มีการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนน้อย จำนวน 69 คน

คะแนนระหว่าง 13.00 – 42.00 เป็นกลุ่มที่มีการมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมให้แก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมาก จำนวน 113 คน



## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

|                      |                                                                            |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-นามสกุล         | นางสาวภัทริยา ไชยชนะ                                                       |
| วัน เดือน ปี ที่เกิด | 4 สิงหาคม 2531                                                             |
| สถานที่เกิด          | จังหวัดสุราษฎร์ธานี                                                        |
| ประวัติการศึกษา      | ศิลปศาสตรบัณฑิต<br>(เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| สถานที่ทำงาน         | คณะบริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                                  |