

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมศาสตร์  
เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
ที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



นางสาวปิยฉัตร ไตละนันท์

# ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ


คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF THE PLANNED BEHAVIOR THEORY-BASED, CAUSAL MODEL  
OF CHANGING STATUS BEHAVIOR TO BECOME UNIVERSITY EMPLOYEES  
OF CHULALONGKORN UNIVERSITY'S CIVIL SERVANTS

Miss Piyachat Tailanandana



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น

พนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือน

ในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดย

นางสาวปิยฉัตร ไตละนนท์

สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

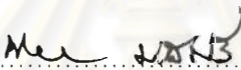
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ

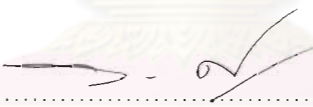
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย


คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

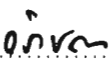
  
..... คณบดีคณะจิตวิทยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณทิพย์ ศีรีวรรณบุศย์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.อภิขญา ไชยวุฒิกรณวานิช)

  
..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์)

ปิยฉัตร ไตละนันท์: การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ  
พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (DEVELOPMENT OF THE  
PLANNED BEHAVIOR THEORY-BASED, CAUSAL MODEL OF CHANGING  
STATUS BEHAVIOR TO BECOME UNIVERSITY EMPLOYEES OF  
CHULALONGKORN UNIVERSITY'S CIVIL SERVANTS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
หลัก: รศ. ดร.ธีระพร อูวรรณโณ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ.กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์  
วิรัชชัย, 244 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ  
พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างไร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรเชิง  
สาเหตุต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็น 3 ด้าน คือ  
2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของเจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุม  
พฤติกรรม ส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม ต่อพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 2.2 เพื่อศึกษา  
อิทธิพลทางตรงของการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม ต่อพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย และ 2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรลักษณะข้าราชการ 3 ตัวแปร ได้แก่  
ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ ที่มีต่อเจตนาเชิง  
พฤติกรรมและพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตราจำแนกความหมาย  
มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ .80 ถึง .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ  
เพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสอดคล้อง  
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 18.15, df = 10, p = .052, RMSEA = .050, GFI = .988, AGFI = .946$ ) โมเดล  
สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 17 ซึ่งตัวแปร  
พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรมและ  
การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม  
ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ และเจตคติต่อการเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง โดยส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาขาวิชา.....จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ..... ลายมือชื่อนิสิต ปิยฉัตร ไตละนันท์  
ปีการศึกษา.....2553..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

## 5078288838: MAJOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY  
KEYWORDS: THEORY OF PLANNED BEHAVIOR / CAUSAL MODEL / CHANGING  
STATUS BEHAVIOR / CHULALONGKORN UNIVERSITY

PIYACHAT TAILANANDANA: DEVELOPMENT OF THE PLANNED BEHAVIOR  
THEORY-BASED, CAUSAL MODEL OF CHANGING STATUS BEHAVIOR TO  
BECOME UNIVERSITY EMPLOYEES OF CHULALONGKORN UNIVERSITY'S  
CIVIL SERVANTS. ADVISOR: ASSOC. PROF. THEERAPORN UWANNO.,  
Ph.D., CO-ADVISOR: PROF. EMERITUS NONGLAK WIRATCHAI., Ph.D.,  
244 pp.

The purposes of this research were 1) to develop and validate the planned behavior theory-based, causal model of changing status behavior to become university employees of Chulalongkorn University's civil servants, 2) to study effects of causal variables on changing status behavior to become university employees in 3 aspects: 2.1 to study direct effects and indirect effects of attitude toward the behavior, subjective norm, and perceived behavioral control on changing status behavior to become university employees; 2.2 to study direct effects of perceived behavioral control and intention on changing status behavior to become university employees; and 2.3 to study direct effects and indirect effects of civil servants' attribute variables: new salary attractiveness, self-attitude toward university employee status, and job duration left before retirement on intention and changing status behavior to become university employees. The sample consisted of 332 Chulalongkorn University's civil servants. Data were collected by semantic differential scales, with reliability coefficients ranging from .80 to .96. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, and LISREL analysis.

Research results show that the planned behavior theory-based, causal model of changing status behavior to become university employees of Chulalongkorn University's civil servants fits to the empirical data ( $\chi^2 = 18.15, df = 10, p = .052, RMSEA = .050, GFI = .988, AGFI = .946$ ). The model can explain the variance in changing status behavior to become university employees about 17 percent. The changing status behavior to become university employees have significant direct effects from intention and perceived behavioral control, and indirect effects from subjective norm, perceived behavioral control, new salary attractiveness, and self-attitude toward university employee status, all of which are mediated by intention.

Field of Study: Industrial and Organizational Psychology  
Academic Year: 2010.....

Student's Signature Piyachat Tailanandana  
Advisor's Signature [Signature]  
Co-advisor's Signature Nonglak Wiratchai

## กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณโณ อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์หลัก ท่านเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้วิจัยในการศึกษาหัวข้อวิจัยนี้ และคอยให้  
ความช่วยเหลือด้านข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ  
ตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง และ  
ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ร่วม ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางสถิติและระเบียบวิธีวิจัย ให้คำปรึกษา คำแนะนำ  
ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล และให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัย  
ซาบซึ้งและตระหนักในพระคุณของท่านทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์  
อาจารย์ ดร.อภิษฎา ไชยวุฒิกกรณวานิช และรองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์  
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นพ.เจษฎา แสงสุพรรณ รองอธิการบดีผู้กำกับ  
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่อนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนและรายชื่อของ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ยังไม่ได้เปลี่ยน  
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าส่วนงานและเจ้าหน้าที่ประสานงานในส่วนงานต่าง ๆ ของ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมถึงข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณจุฑาทิพย์ บรรจงชีพ คุณปิยะวดี นวลใย คุณภาชนิ พุกษาพิทักษ์  
คุณปิยฉัตร บุญยั้ง คุณจุฬาลักษณ์ ไสระพันธ์ คุณกุลนรี รัตนอมสุข คุณพนิดา จิตติมานุสรณ์  
คุณพิมพ์นารา โพธิ์ศรี คุณกิตติพงศ์ สิทธิกุล และคุณวัชรพันธ์ ผาสุข สำหรับความช่วยเหลือ  
กำลังใจ และมีมิตรภาพดี ๆ ที่มอบให้กัน

ขอขอบคุณน้องสาว น้องชาย และญาติ ๆ ของผู้วิจัยทุกท่าน สำหรับความห่วงใยและ  
กำลังใจที่มีให้ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดาและมารดา ผู้ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่งของ  
ผู้วิจัย ที่ทุ่มเทสนับสนุนผู้วิจัยในทุกด้านด้วยกำลังใจ กำลังใจ กำลังปัญญา และกำลังทรัพย์  
อันเป็นแรงผลักดันสำคัญทำให้สำเร็จการศึกษาดังที่ตั้งใจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวความคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ความเป็นมาของพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551...	4
การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	7
ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.....	17
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย.....	40
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	53
กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย.....	54
ขอบเขตของการวิจัย.....	57
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	58
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	59
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	64
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	65
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	90
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	141
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	147
รายการอ้างอิง.....	159
ภาคผนวก.....	165
ภาคผนวก ก แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชั้นสร้างเครื่องมือ).....	166
ภาคผนวก ข ตารางความถี่ ร้อยละ และร้อยละสะสม ของความเชื่อเกี่ยวกับ ผลของการกระทำ กลุ่มอ้างอิง และความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม.....	178
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด ของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	181
ภาคผนวก ง แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชั้นเก็บข้อมูลจริง) .....	187
ภาคผนวก จ รายงานผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรม ตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL).....	208
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	244



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการน้อยกว่า 9 ปี 6 เดือน).....	12
2	อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการน้อยกว่า 9 ปี 6 เดือน).....	13
3	อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการมากกว่า 9 ปี 6 เดือน).....	14
4	อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการมากกว่า 9 ปี 6 เดือน).....	15
5	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	42
6	ข้อมูลการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวันที่ 6 พฤษภาคม 2551.....	57
7	การวัดเจตคติของนายเก่ง ต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 จากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำและการประเมินผลของการกระทำ (การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม).....	76
8	จำนวนข้อกระทงและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	79
9	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง	80
10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง.....	81
11	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงกับมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม.....	84

ตารางที่	หน้า
12 จำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวนแบบสำรวจที่ส่ง จำนวนแบบสำรวจสมบูรณ์ที่ได้รับคืน และอัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างชั้นสร้างเครื่องมือและชั้นเก็บข้อมูลจริง จำแนกตามประเภทส่วนงาน.....	86
13 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 332).....	96
14 คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของข้อมูล มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย (N = 332).....	102
15 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย (N = 332).....	107
16 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย (N = 332).....	109
17 Factor Loadings, Standardized Solution, Completely Standardized Solution, และ Factor Scores Regressions Matrices ของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมจักรเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (N = 332).....	114
18 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดลการวิจัย (N = 332).....	117
19 เมทริกซ์พารามิเตอร์ของตัวแปรแฝง K และ E (N = 332).....	118
20 ความแตกต่างของค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b <sub>i</sub> ) การประเมินผลของการกระทำ (e <sub>i</sub> ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b <sub>i</sub> e <sub>i</sub> ) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	122
21 ความแตกต่างของค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB <sub>i</sub> ) แรงจูงใจที่คล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC <sub>i</sub> ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่คล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB <sub>i</sub> MC <sub>i</sub> ) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	126

ตารางที่	หน้า
22 ความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k P_k$ ) เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่มี เจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มี เจตนาจะ ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	129
23 ความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b <sub>e</sub> ) เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	133
24 ความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB <sub>j</sub> ) แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC <sub>j</sub> ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB <sub>j</sub> MC <sub>j</sub> ) เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	137
25 ความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k P_k$ ) เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	139

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.....	18
2	ประเภทและบทบาทหน้าที่ของปัจจัยภูมิหลังในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.....	35
3	โมเดลเชิงสาเหตุอิงพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	56
4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดเจตคติต่อการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง.....	81
5	โมเดลเชิงสาเหตุอิงพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (N = 332).....	119

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ หรือการบริหารวิชาการ ล้วนแต่เป็นการบริหารที่ต้องการประสิทธิภาพสูงและหวังผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาพการณ์ที่วิชาการปรับเปลี่ยนอย่างมาก และรวดเร็ว ตลอดจนมีการแข่งขันกันสูง มหาวิทยาลัยซึ่งต้องอาศัยวิชาการเป็นหลัก จึงต้องมีพัฒนาการติดตามความก้าวหน้าให้ทัน การบริหารจัดการภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับที่เคร่งครัดต่าง ๆ ของระบบราชการไม่เอื้ออำนวยต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยที่ต้องการความคล่องตัว ความเป็นอิสระทางวิชาการและทางการบริหาร และต้องการมีเสรีภาพทางวิชาการ (กำชัย จงจักรพันธ์, 2546; จรัส สุวรรณเวลา, 2550)

ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานี้ร่วมกัน ซึ่งเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2507 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดสัมมนาเรื่องปัญหาและบทบาทของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นอิสระจากระบบราชการ แนวคิดนี้ยังคงได้รับการสานต่อเรื่อยมาจนกระทั่ง พ.ศ. 2533 มีการดำเนินการบรรจุรายละเอียดของการพัฒนา มหาวิทยาลัยของรัฐในระบบราชการให้เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ โดยบรรจุในแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2533-2547) มีทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในขณะนั้นเป็นผู้ดำเนินการ (จุฑา เทียนไทย, 2550) วันที่ 28 เมษายน 2541 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ยุบเลิกอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุราชการทั้งหมด แล้วจัดสรรคืนในกรณีที่ไม่เกินร้อยละ 20 ประกอบกับนโยบายส่งเสริมให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ทำให้สูญเสียอาจารย์ที่มีคุณภาพจำนวนมาก คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 ให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะจ้าง และอัตราค่าจ้างตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ตามจำนวนอัตรารว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2541 เป็นต้นไป (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน แนวทางแก้ปัญหาด้วยการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐน่าจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงจัดทำร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้นใน พ.ศ. 2541 และดำเนินการเรื่อยมาจนกระทั่ง

พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 29ก เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 เป็นผลให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนับแต่นั้นมา

สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นหลังการปรับเปลี่ยนดังกล่าวคือ ข้าราชการสามารถเลือกสถานภาพของตนได้ว่า จะคงเป็นข้าราชการต่อไปหรือจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำหนดระยะเวลาการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็น 3 ช่วงระยะเวลา คือ การสมัครใน 90 วันแรก (ภายในวันที่ 6 พฤษภาคม 2551) การสมัครตั้งแต่วันที่ 91 ถึง 4 ปี (วันที่ 7 พฤษภาคม 2551 ถึง 6 กุมภาพันธ์ 2555) และการสมัครเมื่อพ้นกำหนด 4 ปี (ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2555 เป็นต้นไป) (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551ก)

สถิติผู้ที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน 90 วันแรก พบว่าเป็นข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) จำนวน 577 คน เป็นข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) จำนวน 509 คน และเป็นลูกจ้าง 3 ประเภทอีก จำนวน 70 คน เมื่อพิจารณาตามรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน รอบบรรจุวันที่ 1 มกราคม 2552 พบว่า เป็นข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) จำนวน 129 คน เป็นข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) จำนวน 135 คน และเป็นลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดินอีก 2 ประเภท จำนวน 30 คน ส่วนรอบบรรจุวันที่ 1 เมษายน 2552 พบว่าเป็นข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) จำนวน 14 คน และข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) จำนวน 20 คน จากสถิติที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่า จำนวนข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง (ทับทิม สร้อยกาบแก้ว, 2551; ธิติรัตน์ วิชาลเวทย์, 2551; ศุภย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552; อมรรัตน์ ทองชุมสิน, 2551) พบว่า มีหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ตัวแปรที่ทั้ง 4 เรื่องศึกษาดูตรงกันในลำดับต้น จำนวน 4 ตัวแปร คือ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อายุราชการ และความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ ซึ่งเป็นตัวแปรเกี่ยวกับภูมิหลังและลักษณะของข้าราชการ แต่งานวิจัยข้างต้นทั้ง 4 เรื่องนั้น เป็นการวิจัยเชิง

สำรวจ ไม่ได้ใช้ทฤษฎีในการกำหนดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่จะอธิบายความแตกต่างในการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การตอบคำถามวิจัยจึงได้แต่ภาพที่เกิดขึ้นโดยไม่มีคำอธิบาย

พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการต้องอาศัยข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณา และต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น บุคคลในครอบครัว รวมไปถึงต้องการเวลาที่เหมาะสมในการทำพฤติกรรม เพราะพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลอย่างมากต่อหน้าที่การงาน รายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในอนาคตของข้าราชการผู้นั้น จึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เห็นได้ว่า พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ข้าราชการไม่สามารถควบคุมได้อย่างเต็มที่ว่าจะทำหรือไม่ทำพฤติกรรม ต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบการทำพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาพฤติกรรมของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991)

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (ทับทิม สร้อยกานแก้ว, 2551; อธิรัตน์ วิศาลเวทย์, 2551; ศุภย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552; อมรรัตน์ ทองชุมลิน, 2551) สถิติบรรยายใช้ในการศึกษาข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้ มุ่งเน้นการอธิบายลักษณะของข้อมูล โดยไม่สามารถสรุปอ้างอิงผลการศึกษาไปยังกลุ่มอื่นหรือประชากรที่ศึกษา งานวิจัยของทับทิม สร้อยกานแก้ว (2551) ใช้สถิติทดสอบไคกำลังสอง เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรแบ่งกลุ่ม มีงานวิจัย 2 เรื่อง (ทับทิม สร้อยกานแก้ว, 2551; ศุภย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552) ใช้สถิติทดสอบที ( $t$ -test) ในการทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิต และงานวิจัยของศุภย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ใช้การวิเคราะห์การรวมกลุ่มเพื่อจัดประเภท (divisive cluster analysis) โดยวิธี CHAID เพื่อศึกษาตัวแปรสาเหตุว่าตัวแปรกลุ่มใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ แต่การศึกษาที่ผ่านมาทั้งหมดนั้น ยังไม่ได้ศึกษาครอบคลุมถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เพื่อให้เข้าใจและอธิบายพฤติกรรมอย่างถูกต้องโดยมีทฤษฎีมารองรับ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรจากงานวิจัยของทับทิม สร้อยกาบแก้ว (2551) ธิตีรัตน์ วิศาลเวทย์ (2551) ศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) และอมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) เข้ามาร่วมศึกษาพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง เพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมให้มากขึ้น โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งเป็นเทคนิคในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่โมเดลการวิเคราะห์เป็นโมเดลเดียวกับโมเดลการวิจัย มีการผ่อนคลายนข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร ทำให้สามารถตอบคำถามวิจัยได้อย่างชัดเจนทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และขนาดอิทธิพลเชิงสาเหตุ นอกจากนี้ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไปได้ เพื่อมุ่งให้ข้าราชการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น

### **แนวความคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย**

#### **ความเป็นมาของพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551**

ความเป็นมาของพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 สรุปได้ดังนี้  
(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550ก, 2550ข, 2550ค)

#### **เริ่ม พ.ศ. 2541**

จากนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้การจัดการศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ สภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2541 มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... และรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในช่วงพ.ศ. 2541-2542 รวม 15 ครั้ง เสนอเป็นร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... ออกไปเมื่อมีนาคม 2543



## 21 เมษายน 2543

เมื่อได้รับทราบพระราชกระแสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ความว่า “...ก่อนประกาศใช้พระราชบัญญัติ ฯลฯ ควรมีการปรึกษาหารือผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดก่อน (คณาจารย์ นักศึกษา ผู้บริหาร ฯลฯ) และร่างกฎหมายประกอบทั้งหมดให้ครบก่อน การปรึกษาเป็นในทำนองปรึกษาพิจารณา เป็นการปรึกษาที่กว้างขวาง รวมทั้งประชาชนทั่วไป”

สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นกลางและเป็นอิสระ ประกอบด้วย นายอานันท์ ปันยารชุน ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช ศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช ดร.สายสุรี จุติกุล และนายโสภณ สุภาพงษ์ เป็นกรรมการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งได้รับฟังความคิดเห็นทำนองปรึกษาพิจารณา และสรุปผลเป็นเอกสาร “อนาคตของจุฬาฯ จะเป็นอย่างไร” จากตุลาคม 2543 ถึง กุมภาพันธ์ 2545

## 28 มีนาคม 2545

สภามหาวิทยาลัยมีมติรับทราบและเห็นชอบดำเนินการเสนอให้มหาวิทยาลัยเป็น “มหาวิทยาลัยที่มีอิสระ มิได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย แต่บริหารภายใต้พระราชบัญญัติของตนเอง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณประจำปีจากรัฐบาล มีระบบบริหารที่อิสระคล่องตัว มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้และยุติธรรม มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง ผู้ทำงานในมหาวิทยาลัยมีสถานภาพเป็นข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีความมั่นคงในการทำงาน” โดยได้ดำเนินการปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... และเผยแพร่ขอความคิดเห็นจากประชาคมอย่างกว้างขวาง ใช้เวลา 1 ปี และแต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ

## 27 มีนาคม 2546

สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ส่งร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... ที่ปรับแก้ไขแล้วกลับไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อพิจารณาต่อไป ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... ฉบับนี้ กำหนดให้ผู้ทำงานเป็น “ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” แต่ไม่ผ่านในขั้นการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

### 23 กันยายน 2546

มีหนังสือศธ 0512.49/4 ซึ่งแจ้งการดำเนินการเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... ไปยังสำนักราชเลขาธิการ เพื่อนำความกราบบังคมทูล  
พระกรุณาต่อไป

### 16 กันยายน 2547-26 ตุลาคม 2549

ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... ฉบับ 27 มีนาคม 2546 คือ  
ต้นร่างฯ ของพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 โดยผ่านการพิจารณาของ  
คณะกรรมการกฤษฎีกา และเข้าสู่วาระพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรมาแล้ว 2 ครั้ง และ  
เสนอใหม่เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2549

### 6 ธันวาคม 2549

สภานิติบัญญัติแห่งชาติรับหลักการในวาระ 1 และตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา  
ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ...

### 19 ธันวาคม 2549

คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ...  
ตั้งคณะอนุกรรมการรับฟังความคิดเห็นของประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอีกกรอบหนึ่ง  
มีการรับฟังในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดรวม 13 ครั้ง และสรุปผลเสนอคณะกรรมการ  
พิจารณาร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ...

### 7 ธันวาคม 2550

1 ปีหลังรับหลักการในวาระ 1 คณะกรรมการพิจารณาพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... เสร็จเรียบร้อย เสนอประธานสภานิติบัญญัติ เพื่อเสนอ  
เข้าพิจารณาในวาระ 2 และ 3 ต่อไป

## 19 ธันวาคม 2550

ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ... ผ่านการพิจารณาของ  
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ หลังพิจารณาในวาระ 2 เรียงตามมาตรา ที่ประชุมสภานิติบัญญัติ  
แห่งชาติมีมติในวาระ 3 ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ...  
เป็นกฎหมาย ด้วยมติ 134 เสียง ต่อ 6 เสียง (งดออกเสียง 4 เสียง)

## 6 กุมภาพันธ์ 2551

ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ใน  
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 29ก เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 มีผลให้  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์  
2551 เป็นต้นมา

### การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 มีผลให้  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนฐานะจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ  
ของรัฐ ข้าราชการสามารถเลือกสถานภาพได้ตามความสมัครใจว่าจะคงสถานภาพข้าราชการหรือ  
จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการโดย  
คณะกรรมการ 3 ชุด คือ คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการอำนวยการเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น  
มีการระบุไว้ใน

- พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

- ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551

- ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

- ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

ซึ่งสรุปได้ดังนี้

### ระยะเวลาแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพและเงื่อนไขการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้ข้าราชการยื่นหนังสือแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารส่วนงานที่ตนเองสังกัดหรือต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการบริหารส่วนงานนั้นมอบหมาย และเมื่อได้ยื่นหนังสือแสดงเจตนาดังกล่าวแล้ว จะขอถอนมิได้ โดยระยะเวลาแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพแบ่งออกเป็น 3 ช่วง และมีเงื่อนไขการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

#### 1. การแสดงเจตนาใน 90 วันแรก (ภายใน 6 พฤษภาคม 2551)

- ไม่ต้องประเมินความรู้ความสามารถ
- ไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน
- เลือกวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานได้ ดังนี้
  - วันที่ 1 มิถุนายน 2551
  - วันที่ 1 สิงหาคม 2551
  - วันที่ 1 ตุลาคม 2551
  - วันที่ 1 มกราคม 2552

#### 2. การแสดงเจตนาตั้งแต่วันที่ 91 ถึง 4 ปี (7 พฤษภาคม 2551 ถึง 6 กุมภาพันธ์ 2555)

- ต้องประเมินความรู้ความสามารถ
- หากผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ ไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

- หากไม่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ การแสดงเจตนาเป็นอันลึ้นผลไป แต่สามารถแสดงเจตนาได้อีกหนึ่งครั้งเมื่อพ้นกำหนด 180 วันนับแต่วันที่ได้รับการแจ้งผลการประเมินดังกล่าว

- เลือกวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานได้ ดังนี้

- วันที่ 1 มกราคม

- วันที่ 1 เมษายน

- วันที่ 1 กรกฎาคม

- วันที่ 1 ตุลาคม

- หนังสือแสดงเจตนาต้องยื่นล่วงหน้าก่อนวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 90 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี

3. การแสดงเจตนาเมื่อพ้นกำหนด 4 ปี (ตั้งแต่ 7 กุมภาพันธ์ 2555 เป็นต้นไป)

- จะยื่นแสดงเจตนาเมื่อใดก็ได้ โดยต้องทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี

- จะได้ทำสัญญาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ปี เมื่อ

- บุคลากรดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการบริหารส่วนงานจะต้องพิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในการรับบุคคลดังกล่าว

- มีอัตราตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมว่างอยู่

- ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

- เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

- การแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นอันลึ้นผล ในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้

- บุคคลดังกล่าวไม่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

- ไม่มีอัตราตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

- หากการแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นอันสิ้นผลไป ให้ข้าราชการผู้นั้น  
รับราชการต่อไปได้

### การประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

สำหรับข้าราชการที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในช่วง  
90 วันที่สอง (หรือภายใน 91-180 วัน) ต้องประเมินตนเองตามแบบประเมินความรู้ความสามารถ  
เพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แล้วยื่นหนังสือแสดงเจตนาพร้อมด้วย  
แบบประเมินดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารส่วนงานที่ตนเองสังกัดหรือต่อเจ้าหน้าที่ซึ่ง  
คณะกรรมการบริหารส่วนงานนั้นมอบหมาย หากพ้นกำหนดดังกล่าว จะต้องถูกประเมินโดย  
ส่วนงานที่ตนเองสังกัด

#### หลักเกณฑ์การประเมิน

1. การประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้ประเมิน  
โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในด้านงานสอน งานวิจัย งานพัฒนานิสิต งานบริการ  
วิชาการ และงานบริการ

2. การประเมินเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ให้ประเมินโดย  
พิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในด้านผลงาน ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะ

#### ระดับผลการประเมิน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับดีมาก (ระดับคะแนนร้อยละ 84.50-100) หมายถึง ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร  
หรือที่ส่วนงานคาดหวังและก่อประโยชน์แก่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

2. ระดับดี (ระดับคะแนนร้อยละ 74.50-84.49) หมายถึง ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควรหรือ  
ที่ส่วนงานคาดหวัง

3. ระดับปานกลาง (ระดับคะแนนร้อยละ 59.50-74.49) หมายถึง ปฏิบัติได้ตามที่ควร  
หรือที่ส่วนงานคาดหวัง

4. ระดับต้องปรับปรุง (ระดับคะแนนร้อยละ 44.50-59.49) หมายถึง ปฏิบัติได้น้อยกว่า  
ที่ควรหรือที่ส่วนงานคาดหวัง

5. ระดับต่ำ (ระดับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 44.50) หมายถึง ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควรหรือที่ส่วนงานคาดหวังและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการประเมินตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป (ระดับคะแนนร้อยละ 59.50 ขึ้นไป)

### ระยะเวลาของสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

#### พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

- ระดับอาจารย์ สัญญาจ้างมีระยะเวลา 3 ปี ถ้าไม่ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นภายใน 3 ปี ให้ต่อสัญญาได้ 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 2 ปี รวมไม่เกิน 7 ปี
- ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สัญญาจ้างมีระยะเวลา 5 ปี ถ้าไม่ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นภายใน 5 ปี ให้ต่อสัญญาได้ 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 3 ปี รวมไม่เกิน 11 ปี
- ระดับรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ สัญญาจ้างจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์

มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ได้จนบุคคลนั้นมีอายุ 65 ปีบริบูรณ์ ส่วนอาจารย์ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ อาจต่อสัญญาได้ครั้งละ 1 ปี

#### พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ถ้าแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพใน 4 ปีแรก (ภายใน 6 กุมภาพันธ์ 2555)

- ผู้ที่ปฏิบัติราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยครบ 20 ปีขึ้นไป สัญญา มีระยะเวลา 10 ปี
- ผู้ที่ปฏิบัติราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี สัญญา มีระยะเวลา 5 ปี
- ผู้ที่ปฏิบัติราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ครบ 10 ปี สัญญา มีระยะเวลา 3 ปี

ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์

ถ้าแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพหลัง 4 ปี (ตั้งแต่ 7 กุมภาพันธ์ 2555 เป็นต้นไป) ให้มีกำหนดอายุสัญญา คือ สัญญาปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่ 2 มีกำหนดระยะเวลา 5 ปี และสัญญาปฏิบัติงานฉบับต่อ ๆ ไป มีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี

**อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551ค)**

ผู้วิจัยทำการศึกษาคณะกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ซึ่งข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานดังกล่าว จะได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้

ข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 9 ปี 6 เดือน จะได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

**อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการน้อยกว่า 9 ปี 6 เดือน)**

		เลือกรับบำเหน็จได้อย่างเดียว
		เป็นสมาชิก กบข. (ต้องออก)
1	เงินเดือน	1.3 เท่า
2	เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ	ได้เหมือนเดิม
3	เงินบำเหน็จ	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ
4	เงินจาก กบข. (เงินสะสม/เงินสมทบ/ผลประโยชน์)	คำนวณจาก www.gpf.or.th (รับเงินทันที)
5	สวัสดิการรักษายาบาล	ไม่มี/ต้องประกันสังคม



ข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติกร) ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 9 ปี 6 เดือน จะได้รับ  
อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติกร) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการน้อยกว่า 9 ปี 6 เดือน)

		เลือกรับบำเหน็จได้อย่างเดียว
		เป็นสมาชิก กบข. (ต้องออก)
1	เงินเดือน	1.2 เท่า
2	เงินประจำตำแหน่ง	ได้เหมือนเดิม
3	เงินบำเหน็จ	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ
4	เงินจาก กบข. (เงินสะสม/เงินสมทบ/ผลประโยชน์)	คำนวณจาก www.gpf.or.th (รับเงินทันที)
5	สวัสดิการรักษายาบาล	ไม่มี/ต้องประกันสังคม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่มีอายุราชการมากกว่า 9 ปี 6 เดือน จะได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการมากกว่า 9 ปี 6 เดือน)

		เลือกรับบำนาญ			เลือกรับบำเหน็จ	
		เป็นสมาชิก กบข.		ไม่ใช่สมาชิก กบข.	เป็นสมาชิก กบข. (ต้องออก)	ไม่ใช่สมาชิก กบข.
		เป็นสมาชิกต่อ	ลาออก			
1	เงินเดือน	1.3 เท่า	1.3 เท่า	1.3 เท่า	1.3 เท่า	1.3 เท่า
2	เงินประจำตำแหน่ง ทางวิชาการ	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม
3	เงินบำนาญ/เงินบำเหน็จ	จะได้รับเงินบำนาญ เมื่อพ้นสภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย	เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ / 50 (ได้ไม่เกิน 70% ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย) (รับเงินทันที)	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ / 50 (รับเงินทันที)	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ
4	เงินจาก กบข. (เงินสะสม/ เงินสมทบ/ผลประโยชน์)	ยังไม่ได้รับเงินจำนวนนี้ เนื่องจากยังเป็นสมาชิกอยู่	คำนวณจาก www.gpf.or.th (รับเงินทันที)	ไม่มี	คำนวณจาก www.gpf.or.th (รับเงินทันที)	ไม่มี
5	สวัสดิการรักษายาบาล	มี แบบผู้รับบำนาญ (พ.ร.บ. จุฬาฯ)	มี แบบผู้รับบำนาญ	มี แบบผู้รับบำนาญ	ไม่มี/ต้องประกันสังคม	ไม่มี/ต้องประกันสังคม

ข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่มีอายุราชการมากกว่า 9 ปี 6 เดือน จะได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อายุราชการมากกว่า 9 ปี 6 เดือน)

		เลือกรับบำนาญ			เลือกรับบำเหน็จ	
		เป็นสมาชิก กบข.		ไม่ใช่สมาชิก กบข.	เป็นสมาชิก กบข. (ต้องออก)	ไม่ใช่สมาชิก กบข.
		เป็นสมาชิกต่อ	ลาออก			
1	เงินเดือน	1.2 เท่า	1.2 เท่า	1.2 เท่า	1.2 เท่า	1.2 เท่า
2	เงินประจำตำแหน่ง	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม	ได้เหมือนเดิม
3	เงินบำนาญ/เงินบำเหน็จ	จะได้รับเงินบำนาญ เมื่อพ้นสภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย	เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ /50 (ได้ไม่เกิน 70% ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย) (รับเงินทันที)	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ / 50 (รับเงินทันที)	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ	เงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่รับราชการ
4	เงินจาก กบข. (เงินสะสม/ เงินสมทบ/ผลประโยชน์)	ยังไม่ได้รับเงินจำนวนนี้ เนื่องจากยังเป็นสมาชิกอยู่	คำนวณจาก <a href="http://www.gpf.or.th">www.gpf.or.th</a> (รับเงินทันที)	ไม่มี	คำนวณจาก <a href="http://www.gpf.or.th">www.gpf.or.th</a> (รับเงินทันที)	ไม่มี
5	สวัสดิการรักษายาบาล	มี แบบผู้รับบำนาญ (พ.ร.บ. จุฬาฯ)	มี แบบผู้รับบำนาญ	มี แบบผู้รับบำนาญ	ไม่มี/ต้องประกันสังคม	ไม่มี/ต้องประกันสังคม

จากข้อมูล ณ วันที่ 28 เมษายน 2553 อัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยน สถานภาพจากข้าราชการได้ปรับเพิ่มขึ้น โดยทั้งข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) จะได้รับเงินเดือนเป็น 1.5 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับวันสุดท้ายก่อนการเปลี่ยน สถานภาพ (ยกเว้นลูกจ้าง) ซึ่งให้ตกเบิกย้อนหลังไปถึงวันที่เปลี่ยนสถานภาพ

### วันเวลาปฏิบัติงานปกติ วันหยุด และวันลาของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยน สถานภาพจากข้าราชการ

1. ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่องวันเวลาปฏิบัติงานปกติและวันหยุดของ พนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดให้

วันเวลาปฏิบัติงานปกติ ได้แก่

- วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 8.00 ถึง 17.00 นาฬิกา

- หยุดพักกลางวัน เวลา 12.00 ถึง 13.00 นาฬิกา

วันหยุดประจำสัปดาห์ ได้แก่ วันเสาร์และวันอาทิตย์

วันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดตามประเพณี ได้แก่ วันหยุดตามที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลประกาศกำหนดในแต่ละปี

ส่วนงานอาจกำหนดวันหรือเวลาปฏิบัติงานปกติ หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ของ พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดให้แตกต่างจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ได้ตามความจำเป็น แห่งงาน แต่จะต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 วัน และมีเวลาปฏิบัติงานปกติสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง

2. ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาดังต่อไปนี้คือ ลากิจ ลาพักผ่อน ลาป่วย ลาเพื่อ ทำหมั้น ลาคลอด ลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด ลาอุปสมบท ลาเพื่อบวชชีพราหมณ์ หรือ ลาเพื่อประกอบพิธีฮัจจ์ ลาเข้ารับการเตรียมพลหรือรับราชการทหาร ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการ และลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติวิจัย

3. ให้โอนสิทธิการลาจากการเป็นข้าราชการมาเป็นสิทธิการลาของ พนักงานมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการลาของ พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

### **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ จากข้าราชการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551ก)**

- จะได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มที่มหาวิทยาลัยจัดให้เพิ่มเติมจากสวัสดิการ รักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยน สถานภาพจากข้าราชการและมีสิทธิได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลจากทางราชการอยู่แล้ว

- จะได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาบุตร เงินกู้ยืมเคหะสงเคราะห์ การอุดหนุนเงิน ค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน การประกันอุบัติเหตุในระหว่าง ปฏิบัติหน้าที่พิเศษหรือนอกสถานที่ โดยมหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย

- มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน และให้จ่ายเงินสมทบในส่วนของ นายจ้างตามอัตราที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

- ยังคงได้รับสิทธิสวัสดิการด้านการศึกษาบุตรในโรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเหมือนเดิม

- สามารถเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่อไปได้เสมือนเป็นข้าราชการในตำแหน่งที่ ดำรงอยู่ก่อนเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

### **ตอนที่ 3 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (The Theory of Planned Behavior หรือ TpB)**

Icek Ajzen (1991, 2005; Ajzen & Cote, 2008) นำเสนอทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ขึ้นมาในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีโครงสร้างคล้ายกับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reasoned Action หรือ TRA) ของ Ajzen และ Fishbein (1980) แต่ได้เพิ่มตัวแปรหลัก เข้ามา คือ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control หรือ PBC) เพื่อให้ สามารถอธิบายพฤติกรรมที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมของบุคคลอย่างเต็มที่ (incomplete volitional control) กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลไม่สามารถตัดสินใจได้แน่ชัดว่าจะทำหรือไม่ทำ

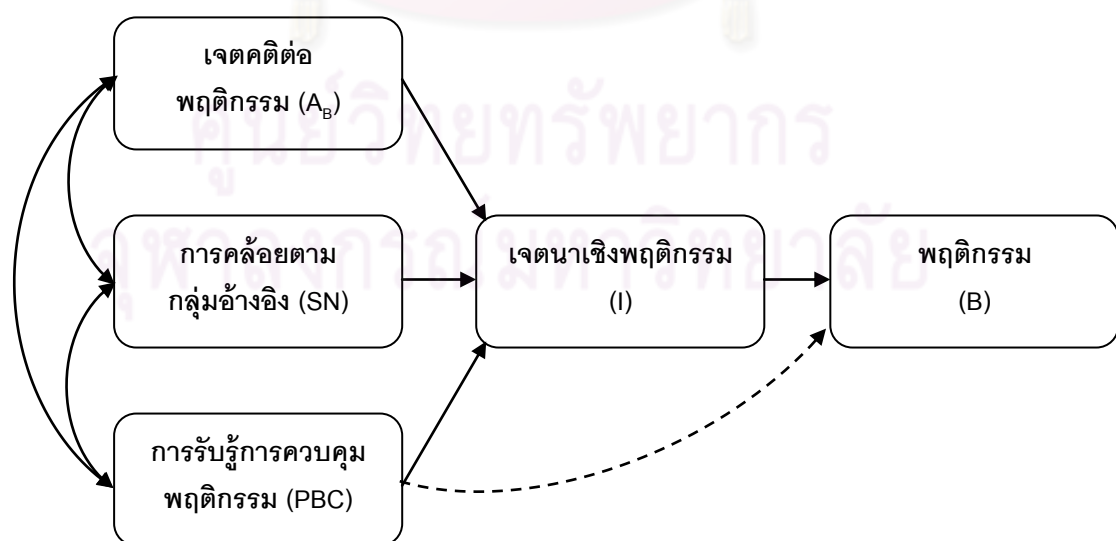
ต้องอาศัยโอกาสหรือทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เวลา เงิน ทักษะ ความร่วมมือจากผู้อื่น เป็นต้น ถ้าบุคคลมีโอกาสรักษาทรัพยากร และเจตนาที่จะทำพฤติกรรม เขาก็ควรที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้สำเร็จ

ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน Ajzen (1988) เห็นว่า ควรจะมองการควบคุมของบุคคลเป็นเส้นต่อเนื่อง ในทางสุดโต่งทางหนึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลประสบปัญหาในการควบคุมน้อยมาก เช่น การเลิกตั้ง เมื่อบุคคลเข้าไปในคูหาเลือกตั้งแล้ว เขาก็เลือกผู้สมัครได้ดังที่ตั้งใจ แต่ในทางสุดโต่งอีกทางหนึ่ง เป็นพฤติกรรมที่บุคคลประสบปัญหาในการควบคุมอย่างมาก เช่น การจามหรือการลดความดันโลหิต พฤติกรรมส่วนมากมักอยู่ระหว่างจุดสุดโต่งทั้งสองจุดนี้ ดังนั้น พฤติกรรมที่บุคคลตั้งใจจะทำและการบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ อาจพิจารณาว่าขึ้นอยู่กับความไม่แน่นอนในระดับหนึ่ง ซึ่งเราควรพิจารณาถึงหน่วยของพฤติกรรม-เป้าหมาย (behavioral-goal units) และพิจารณาถึงเจตนาว่าเป็นแผนของการกระทำที่จะบรรลุถึงเป้าหมายทางพฤติกรรม (behavioral goals) (ธีระพร อุวรรณโณ, 2546)

### สาระสำคัญของทฤษฎี

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ (ธีระพร อุวรรณโณ, 2546; Ajzen, 1991, 2005; Ajzen & Cote, 2008)

โครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีดังปรากฏในภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า



ภาพที่ 1 โครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

1. ปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล (Behavior หรือ B) คือ เจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention หรือ I) โดยเจตนาในที่นี้หมายถึง เจตนาที่จะพยายามทำพฤติกรรมนั้น เจตนาเป็นปัจจัยเชิงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลมีความตั้งใจที่แน่วแน่และมีความพยายามมากเพียงใดที่จะทำพฤติกรรมนั้น ยิ่งบุคคลมีเจตนาที่หนักแน่นเพียงใด แนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมก็มีมากขึ้นเท่านั้น

2. เจตนาเชิงพฤติกรรม ขึ้นอยู่กับตัวกำหนด 3 ตัว คือ เจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior หรือ  $A_B$ ) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm หรือ SN) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control หรือ PBC)

3. ความสำคัญเชิงสัมพัทธ์ของเจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ในการทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรม อาจมีค่าน้ำหนักของตัวกำหนดทั้งสามตัวแตกต่างกันไปตามพฤติกรรม บุคคล หรือกลุ่มประชากรที่ศึกษา กล่าวคือ เจตนาเชิงพฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจได้รับอิทธิพลจากตัวกำหนดเพียงตัวเดียว บางพฤติกรรมอาจได้รับอิทธิพลจากตัวกำหนดสองตัว แต่บางพฤติกรรมอาจได้รับอิทธิพลจากตัวกำหนดทั้งสามตัวพอ ๆ กัน

4. กฎเกณฑ์ทั่วไปมีอยู่ว่า ยิ่ง  $A_B$  และ SN เป็นบวกเพียงใด และ PBC ก็เป็นบวกด้วยบุคคลก็ควรมี I ที่หนักแน่นที่จะทำพฤติกรรมมากเท่านั้น

5. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมี 2 ภาค ดังนี้

5.1 ภาค 1 ของทฤษฎี PBC จะร่วมกับ  $A_B$  และ SN ในการมีอิทธิพลต่อ I โดย Ajzen กล่าวว่า PBC มีความหมายในแง่แรงจูงใจสำหรับเจตนา บุคคลที่เชื่อว่าเขาไม่มีทรัพยากรหรือโอกาสที่จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ มักจะไม่มีเจตนาที่หนักแน่นที่จะทำพฤติกรรม แม้ว่าเขาจะมี  $A_B$  เป็นบวก และเชื่อว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขายินดีให้เขาทำพฤติกรรมนั้นก็ตาม (ลูกศรเส้นทึบจาก  $A_B$ , SN, และ PBC ไปยัง I ในภาพที่ 1) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการทำนาย I ได้ว่า

$$I = f[ A_B \cdot \beta_1 + SN \cdot \beta_2 + PBC \cdot \beta_3 ]$$

เมื่อ  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  และ  $\beta_3$  คือ น้ำหนักที่ได้จากการคำนวณสมการถดถอยพหุคูณ

5.2 ภาค 2 ของทฤษฎี PBC มีอิทธิพลร่วมกับ I ในการทำนายพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อบุคคลมี PBC ตรงกับความเป็นจริง (ลูกศรเส้นไขว้ปลา ในภาพที่ 1)

6. จาก 5.1 และ 5.2 เขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรม ได้ว่า

$$\text{ตัวแบบที่ 1 } B = f[ I ]$$

$$\text{ตัวแบบที่ 2 } B = f[ I \cdot \beta_1 + \text{PBC} \cdot \beta_2 ]$$

เมื่อ  $\beta_1$  และ  $\beta_2$  คือ น้ำหนักที่ได้จากการคำนวณสมการถดถอยพหุคูณ

7. ในบางกรณี PBC อาจไม่ได้สะท้อนถึงความสามารถในการควบคุมอย่างแท้จริง เช่น กรณีที่บุคคลมีข้อมูลน้อยเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น มีข้อกำหนดบางประการ ทรัพยากรที่มีเปลี่ยนแปลงไป หรือมีตัวแปรใหม่ที่ไม่คุ้นเคยเกิดขึ้นในสถานการณ์ ในกรณีเหล่านี้ PBC อาจเพิ่มความแม่นยำในการทำนายพฤติกรรมได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

8. ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามทฤษฎีนี้มี 3 ชนิด คือ

8.1 ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral beliefs) ซึ่งมีอิทธิพลต่อ  $A_B$  เป็นความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ บุคคลที่เชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมจะนำมาซึ่งผลกรรมในทางบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อการทำพฤติกรรม แต่ถ้าหากบุคคลเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมจะนำมาซึ่งผลกรรมในทางลบ เขาก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำพฤติกรรมนั้น

8.2 ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (normative beliefs) ซึ่งเป็นตัวกำหนด SN เป็นความเชื่อที่ว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญกับตัวเขาคิดว่าเขาควรหรือไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น หากเขาเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นคิดว่าเขาควรทำพฤติกรรม เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากเขาเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นคิดว่าเขาไม่ควรทำพฤติกรรม เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมดังกล่าว

8.3 ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (control beliefs) ซึ่งเป็นพื้นฐานของ PBC เป็นความเชื่อเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีทรัพยากรหรือโอกาสที่จะทำพฤติกรรม ความเชื่อเหล่านี้ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ในอดีตเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น คำบอกเล่าของผู้อื่นเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น การสังเกตจากประสบการณ์ของคนคุ้นเคยและเพื่อน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามาเพิ่มหรือลดการรับรู้ความยากของการทำพฤติกรรมนั้น ยิ่งบุคคลเชื่อว่าตนเองมีทรัพยากรและ



โอกาสมาก และมีอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางน้อย เขาก็จะยิ่งรับรู้ว่าเขาสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นได้ดีขึ้นตามไปด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล หรือที่เรียกว่า ปัจจัยควบคุม (control factors) นั้น Ajzen (2005) ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

### 1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล (internal factors) ได้แก่

1.1 ข้อมูล ทักษะ และความสามารถ (information, skills, and abilities) เมื่อบุคคลมีเจตนาที่จะทำพฤติกรรมบางอย่าง หลังจากที่ได้พยายามทำแล้ว อาจพบว่าไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เนื่องจากขาดข้อมูล ทักษะ หรือความสามารถที่จำเป็น เช่น การขาดทักษะทางภาษาและสังคม ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนทัศนคติทางการเมืองของบุคคลอื่นให้เหมือนกับเราได้ การขาดความรู้ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถสอนเด็กได้ หรือการขาดความชำนาญด้านเครื่องกลทำให้ไม่สามารถซ่อมเครื่องบันทึกภาพได้ เป็นต้น

1.2 อารมณ์และการจำต้องทำ (emotions and compulsions) มีพฤติกรรมหลายอย่างที่บุคคลใช้จิตใจควบคุมได้ยาก เช่น การหยุดยั้งไม่ให้เกิดหรือฝันเกี่ยวกับสถานการณ์บางอย่าง การพูดติดอ่าง การกระตุกที่ตา หรือแม้แต่พฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเกิดความเครียดหรือถูกอารมณ์บางอย่างครอบงำ

ปัจจัยภายในตัวบุคคลนี้ อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตนาที่จะทำพฤติกรรมไปโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ บุคคลอาจไม่ต้องการทำพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป แม้ว่าตนจะมีข้อมูลหรือทักษะอย่างเพียงพอพร้อมในเวลาต่อมา โดยปัจจัยด้านข้อมูล ทักษะ และความสามารถนั้น เราสามารถทำให้เกิดขึ้นหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ด้วยการฝึกซ้อมและการสั่งสมประสบการณ์ ในขณะที่ปัจจัยด้านอารมณ์และการจำต้องทำ เราควบคุมได้ยากกว่ามาก

### 2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (external factors) เกี่ยวข้องกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งเสริมหรือขัดขวางการทำพฤติกรรม ได้แก่

2.1 โอกาส (opportunity) บุคคลอาจขาดโอกาสที่จะทำพฤติกรรมตามที่ตั้งใจไว้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน เช่น การไม่ได้เข้าชมการแสดง เนื่องจาก ตั๋วถูกขายไปหมดแล้ว หรือได้รับอุบัติเหตุร้ายแรงระหว่างเดินทางมาโรงละคร ถ้าหากบุคคลมีโอกาสที่จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ

หลายครั้ง การขาดโอกาสเพียงครั้งเดียว อาจจะไม่ทำให้เขาล้มเลิกความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรม เขาอาจจะเลือกทำในโอกาสต่อไป

2.2 การขึ้นกับผู้อื่น (dependence on others) บุคคลอาจไม่สามารถทำพฤติกรรมบางอย่างได้ตามที่ตั้งใจไว้ เพราะการทำพฤติกรรมนั้นมีส่วนที่ขึ้นกับผู้อื่น เช่น การมีเพศสัมพันธ์อย่างปลอดภัยเพื่อไม่ให้เกิดการตั้งครรภ์ ปัจจัยหนึ่งคือ ความร่วมมือจากฝ่ายชายในการใช้ถุงยางอนามัย เป็นต้น

การขาดโอกาสและการขึ้นกับผู้อื่น มักจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตนาที่จะทำพฤติกรรมเพียงชั่วคราวเท่านั้น แต่ถ้าได้พยายามแล้วหลายครั้งที่จะแสดงพฤติกรรม แล้วประสบกับความล้มเหลว บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนเจตนาที่จะทำพฤติกรรมนั้นไปอย่างสิ้นเชิง

รายละเอียดของตัวแปรแต่ละตัวตามทฤษฎี มีดังต่อไปนี้

1. **พฤติกรรม (B)** การทำความเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล จะต้องตระหนักถึงสิ่งต่อไปนี้ (Ajzen, 2006; Ajzen & Fishbein, 1980)

### 1.1 พฤติกรรมและผล (behaviors versus outcomes)

สิ่งที่ต้องทำเป็นสิ่งแรกในการศึกษาพฤติกรรมที่เราสนใจ คือ แยกแยะพฤติกรรมและผลออกจากกันให้ได้ เพราะสองอย่างนี้มีความแตกต่างกัน โดยพฤติกรรมเป็นสิ่งที่บุคคลลงมือกระทำเอง ส่วนผลอาจเกิดจากการกระทำของบุคคลนั่นเองส่วนหนึ่งและเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ อีกส่วนหนึ่ง พฤติกรรมที่ต่างกันอาจนำไปสู่ผลที่เหมือนกันได้ ตัวอย่างเช่น นักเรียนสอบผ่าน (ผล) อาจเกิดจาก

- การมาเข้าชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ
  - การอ่านหนังสือเตรียมสอบมาเป็นอย่างดี
  - การลอกคำตอบจากผู้อื่นขณะอยู่ในห้องสอบ
- } พฤติกรรม

- ข้อสอบชุดนี้ง่าย
  - อาจารย์ตรวจคำตอบผิดพลาด
- } ปัจจัยอื่น ๆ

## 1.2 การกระทำเดี่ยวและประเภทพฤติกรรม (single actions versus behavioral categories)

*การกระทำเดี่ยว* หมายถึง พฤติกรรมเฉพาะเจาะจงที่บุคคลกระทำ ซึ่งเราสามารถสังเกตได้โดยตรง การนิยามการกระทำเดี่ยวจึงต้องมีความชัดเจนเพียงพอที่ผู้สังเกตจะสังเกตได้ ตรงกันว่าการกระทำดังกล่าวนั้นเกิดขึ้นหรือไม่ เราอาจพิจารณาความชัดเจนของการนิยามได้จาก ค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกต (inter-judge reliability) ซึ่งค่าความเที่ยงระหว่างผู้สังเกตควรมีค่าสูงมาก

*ประเภทพฤติกรรม* หมายถึง กลุ่มของการกระทำหลาย ๆ อย่าง ซึ่งเราไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ต้องอาศัยการสังเกตจากพฤติกรรมเดี่ยวทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง เช่น การระดมทุนของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ต้องสังเกตจากการขอรับบริจาคแบบตัวต่อตัว การขอรับบริจาคทางโทรศัพท์ การเชิญมาร่วมรับประทานอาหารในกิจกรรมระดมทุนที่จัดขึ้น หรือการทำให้เป็นเจตนาขอรับบริจาค เป็นต้น ดังนั้น ในการวัดประเภทพฤติกรรมจะต้องกำหนดการกระทำเดี่ยวให้ชัดเจน และครอบคลุมประเภทพฤติกรรมที่ศึกษามากที่สุด

## 1.3 ความจำเพาะของพฤติกรรม

การกำหนดหรือการวัดพฤติกรรมที่จะศึกษา จะต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

- 1.3.1 เป้าหมาย (Target) ต้องระบุว่า เป็นเป้าหมายเฉพาะอย่างหรือหลาย ๆ อย่าง
- 1.3.2 การกระทำ (Action) ต้องกำหนดว่า เป็นการกระทำเดี่ยวหรือประเภทพฤติกรรม
- 1.3.3 บริบท (Context) ให้ระบุสถานการณ์หรือสถานที่ที่พฤติกรรมที่เราสนใจศึกษาจะเกิดขึ้น เช่น ทำที่ไหน ทำกับใคร เป็นต้น
- 1.3.4 เวลา (Time) ระบุเวลาที่เราน่าสนใจจะศึกษาการเกิดขึ้นของพฤติกรรม

ตัวอย่างเช่น เราต้องการศึกษา “การเดินบนลู่วิ่งที่ศูนย์ออกกำลังกายเป็นเวลา 30 นาทีต่อวัน ในช่วง 1 เดือนข้างหน้า”

การกระทำ คือ การเดิน

เป้าหมาย คือ การเดินบนลู่วิ่งเป็นเวลา 30 นาทีต่อวัน

บริบท คือ ศูนย์ออกกำลังกาย

เวลา คือ 1 เดือนข้างหน้า

เราสามารถกำหนดความจำเพาะของพฤติกรรมที่จะศึกษาได้ตามความสนใจ และต้องวัดตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับความจำเพาะเดียวกัน ถ้าความจำเพาะของพฤติกรรมมีมาก การวัดพฤติกรรมก็จะมีตรงมากขึ้น แต่ก็อาจนำไปประยุกต์ได้น้อย ดังนั้น เราจึงไม่สนใจบริบทหรือเวลาที่เฉพาะเจาะจงของการทำพฤติกรรมเท่าใดนัก

#### 1.4 วิธีการวัดพฤติกรรม

การวัดพฤติกรรมเดียว อาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.4.1 วัดจากทางเลือก 2 ทาง คือ การเลือกที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรม

1.4.2 วัดจากทางเลือกมากกว่า 2 ทาง คือ การเสนอทางเลือกทั้งหมดที่เป็นไปได้สำหรับผู้ตอบ แล้วให้เขาเลือกจากสิ่งที่เรากำหนดให้ นั่น อาจจะทำให้เลือกมากกว่า 1 ทางเลือกก็ได้

1.4.3 วัดในเชิงปริมาณ เมื่อเราต้องการทราบความถี่ของการทำพฤติกรรม เช่น จำนวนเงินที่บริจาค ปริมาณเครื่องดื่มที่ซื้อมา เป็นต้น เราอาจจะให้ผู้ตอบระบุขีดเป็นตัวเลข หรือกำหนดช่วงของตัวเลขให้เขาเลือก

1.4.4 การสังเกตซ้ำ (repeated observations) เมื่อเราต้องการทราบความถี่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในโอกาสหนึ่ง ๆ วัดได้ 2 วิธี คือ

ก. การวัดความถี่สัมบูรณ์ (absolute frequency) หมายถึง การวัดจำนวนครั้งที่บุคคลทำพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เช่น จำนวนวันที่นั่งรถโดยสารประจำทางไปทำงานในเดือนมีนาคม เป็นต้น

ข. การวัดความถี่สัมพัทธ์ (relative frequency) หมายถึง การวัดเป็นสัดส่วนหรือร้อยละที่บุคคลทำพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เทียบกับโอกาสในการทำพฤติกรรมนั้นทั้งหมดของเขา เช่น ให้ทานแก่คนตาบอด 4 ครั้งใน 10 ครั้ง ร้อยละของวันที่บุคคลนั่งรถโดยสารประจำทางไปทำงานในเดือนมีนาคม เป็นต้น

โดยการวัดทั้งสองวิธีนั้น อาจให้ระบุเป็นตัวเลขหรือให้เลือกตอบเป็นช่วงตามที่เรากำหนดให้ก็ได้

1.4.5 การรายงานเกี่ยวกับการกระทำของตนเอง (self-reports of behavior) ใช้ในกรณีที่พฤติกรรมที่เราต้องการศึกษาเป็นพฤติกรรมที่เราไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงหรือเราต้องการศึกษาโดยไม่มีขอบเขตของเป้าหมาย บริบท หรือเวลา วิธีนี้อาจทำได้ข้อมูลที่ไมตรงกับความเป็นจริง แต่ถ้าหากข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ จะมีข้อได้เปรียบว่าการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง คือ ใช้กำลังคน เวลา และทุนน้อยกว่ามาก

**2. เจตนาเชิงพฤติกรรม (I)** หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่พยายามจะทำพฤติกรรมนั้น ๆ บุคคลทำให้เจตนาก่อตัวขึ้นเพื่อที่จะได้รู้มีส่วนร่วมไปกับพฤติกรรมดังกล่าว แต่เจตนาจะยังเป็นเพียงแนวโน้มที่บุคคลจะทำพฤติกรรม จนกว่าจะมีโอกาสและทรัพยากรที่เหมาะสม เมื่อนั้นบุคคลจึงจะเปลี่ยนจากเจตนาไปเป็นการทำพฤติกรรม (Ajzen, 2005) และยิ่งบุคคลมีเจตนาที่หนักแน่นมากเท่าใด ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะทำพฤติกรรมสำเร็จก็มีมากเท่านั้น (Ajzen, 1991)

ในการวัดเจตนาเชิงพฤติกรรมตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเจตนา กับพฤติกรรม (correspondence between intention and behavior)

การทำนายพฤติกรรมจากเจตนาจะมีความตรงได้นั้น จะต้องวัดเจตนาให้มีความจำเพาะสอดคล้องกับการวัดพฤติกรรมทั้งในด้านเป้าหมาย การกระทำ บริบท และเวลา วิธีการวัดเจตนาอาจทำได้ดังนี้

2.1.1 ความสอดคล้องกับการกระทำเดี่ยว สามารถวัดได้หลายวิธี เช่น

ก. วัดจาก 2 ทางเลือก ข้อกระทงมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

[ ] เจตนาจะไป

ข้าพเจ้า ใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งในการเลือกตั้งครั้งนี้

[ ] เจตนาจะไม่ไป

หรือ

มีความเป็นไปได้ \_\_\_\_\_ % ที่ข้าพเจ้าจะไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งในการเลือกตั้งครั้งนี้

หรือ

ข้าพเจ้าเจตนาจะไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งในการเลือกตั้งครั้งนี้

เป็นไปได้



เป็นไปได้

หรือ

เป็นไปได้



เป็นไปได้

ข. วัดจากทางเลือกหลายทางเลือก ข้อกระทงมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ข้าพเจ้ามีเจตนาจะซื้อแชมพูยี่ห้อ

\_\_\_\_\_ แพนทีน

\_\_\_\_\_ เฮด แอนด์ โชว์เดอร์

\_\_\_\_\_ ชันซิล

\_\_\_\_\_ คลีนิก

\_\_\_\_\_ ร็อยล์

\_\_\_\_\_ อื่น ๆ คือ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ โดฟ

\_\_\_\_\_ ไม่ซื้อ

หรืออาจวัดเป็นร้อยละที่รวมกันแล้วเป็น 100 โดยบุคคลมีแนวโน้มสูงสุดที่จะทำพฤติกรรมที่เขาให้  
ค่าร้อยละสูงสุด เช่น

หลังจากจบการศึกษาชั้น ม.6 แล้ว มีความเป็นไปได้...

40 % ที่ข้าพเจ้าจะเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

10 % ที่ข้าพเจ้าจะเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

30 % ที่ข้าพเจ้าจะเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชามนุษยศาสตร์

20 % ที่ข้าพเจ้าจะเลือกศึกษาต่อในสาขาวิชาสังคมศาสตร์

Ajzen และ Fishbein (1980) กำหนดกฎโดยทั่วไปเอาไว้ว่า การวัดเจตนาของ  
บุคคลสามารถทำนายได้เพียงว่า เขาจะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมเท่านั้น ไม่สามารถทำนายขอบข่าย  
(extent) ขนาด (magnitude) หรือความถี่ของพฤติกรรมได้

2.1.2 ความสอดคล้องกับประเภทพฤติกรรม ให้วัดเจตนาต่อพฤติกรรมเดี่ยวแต่ละ  
พฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบของประเภทพฤติกรรมนั้น โดยเลือกวัดตามวิธีการข้างต้นที่ได้กล่าว  
ไปแล้ว

## 2.2 เสถียรภาพของเจตนา (stability of intentions)

เจตนาอาจไม่ใช่ตัวทำนายพฤติกรรมที่ดีที่สุดเสมอไป เพราะเจตนาสามารถ  
เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตัวแปรที่ส่งผลต่อเสถียรภาพของเจตนา ได้แก่

2.2.1 ระยะเวลาระหว่างการวัดเจตนากับการวัดพฤติกรรม หากวัดเจตนาที่  
ช่วงเวลาห่างจากการวัดพฤติกรรมมากเท่าใด เจตนา ก็จะ สามารถทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำ  
น้อยลงเท่านั้น

2.2.2 เจตนาภายใต้เงื่อนไข (conditional intentions) เป็นการวัดเจตนาโดยระบุ  
เงื่อนไขกำกับเอาไว้ ซึ่งเงื่อนไขนั้นมาจากตัวแปรภายนอกที่เราพิจารณาแล้วว่าอาจจะมีผลทำให้  
เจตนาเปลี่ยนแปลงไปได้ การวัดเจตนาภายใต้เงื่อนไขจะช่วยให้การทำนายพฤติกรรมนั้นมี  
ความแม่นยำมากขึ้น เช่น ถ้ามว่า “ถ้าราคาน้ำมันเพิ่มขึ้น 20% ใน 1 เดือนข้างหน้า ท่านจะซื้อ  
รถยนต์หรือไม่” ในที่นี้ เป็นการถามเจตนาที่จะซื้อรถยนต์ภายใต้เงื่อนไขของราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้น

2.2.3 ตัวแปรอื่น ๆ ที่มีส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจตนา กับพฤติกรรม เช่น ประสบการณ์ตรง การเคยเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมนั้น การมีทักษะในการทำพฤติกรรม การเกิดเหตุการณ์แทรกซ้อนที่ไม่ได้คาดการณ์เอาไว้ล่วงหน้า เป็นต้น การนำตัวแปรเหล่านี้มาร่วมพิจารณาด้วย จะช่วยเพิ่มความหนักแน่นของความสัมพันธ์ระหว่างเจตนา กับพฤติกรรมให้มากขึ้น

ในบางครั้ง แม้ว่าเราจะวัดเจตนาตามวิธีการข้างต้นอย่างครบถ้วน เหมาะสม และไม่มีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีส่งผลต่อเสถียรภาพของเจตนาเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่อาจพบว่าเจตนาและพฤติกรรมมีความสอดคล้องกันต่ำ Ajzen และ Fishbein (2005) กล่าวว่า เจตนาและพฤติกรรมนั้นอาจไม่สอดคล้องกันอย่างแท้จริง (literal inconsistency) ก็เป็นไปได้ นั่นคือ บุคคลบอกว่ามีเจตนาที่จะทำพฤติกรรม แต่กลับไม่ทำพฤติกรรมตามที่ได้แสดงเจตนาไว้ ซึ่ง Campbell (1963) ได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวว่า เมื่อบุคคลมีเจตนาหนักแน่นที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรม เขาก็จะทำตามเจตนาของตนได้สำเร็จ แต่สำหรับบุคคลที่มีเจตนาเป็นกลาง ๆ ไม่รู้ว่าจะทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ เมื่อพฤติกรรมนั้นทำได้ง่าย เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น (เจตนาสอดคล้องกับพฤติกรรม) แต่ถ้าพฤติกรรมนั้นทำได้ยาก เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับเจตนาของตน อย่างไรก็ตาม คำอธิบายดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Ajzen, Brown, และ Carvajal (2004) และ Sheeran (2002) ที่พบว่า ผู้ที่ทำพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับเจตนาของตน มีเจตนาที่หนักแน่นที่จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ ไม่แตกต่างกับผู้ที่ทำพฤติกรรมดังกล่าวได้สำเร็จตามที่เขาตั้งใจไว้ จึงสรุปได้ว่า คำอธิบายของ Campbell ใช้ได้กับบางกรณีเท่านั้น

แนวทางหนึ่งที่จะช่วยลดความไม่สอดคล้องระหว่างเจตนา กับพฤติกรรมได้ คือ การชี้แนะให้บุคคลพยายามสร้างเจตนาที่จะทำให้สำเร็จ (implementation intention) ให้เกิดขึ้น โดยการถามบุคคลนั้นด้วยคำถามง่าย ๆ ว่า เขาจะทำตามเจตนาที่มีให้สำเร็จได้เมื่อใด ที่ไหน และด้วยวิธีการอะไร สิ่งเหล่านี้จะทำให้เขาเกิดความผูกพันกับเจตนาของตนเองและชี้แนะให้เขาทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จตามที่ต้องการ วิธีการนี้สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน แต่โดยส่วนมากพบว่า มักมีการนำไปใช้กับผู้ป่วยที่ต้องการเลิกยาเสพติดหรือผู้ป่วยโรคจิตเภท ซึ่งได้ผลเป็นอย่างดี (Ajzen, 2005)

**3. เจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ )** หมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อการกระทำนั้น ๆ หรือเป็นการตัดสินว่าการทำพฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ดีหรือเลว สนับสนุนหรือต่อต้านการทำพฤติกรรมดังกล่าว ถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อการทำพฤติกรรม เขาก็ควรมีเจตนาที่หนักแน่นในการทำพฤติกรรมมากเท่านั้น และในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลมีเจตคติ



ทางลบต่อการทำพฤติกรรม เขาก็ควรมีเจตนาที่หนักแน่นที่จะไม่ทำพฤติกรรมมากตามไปด้วยเช่นกัน (Ajzen & Fishbein, 1980)

ในการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน จะต้องวัดในระดับบุคคลเท่านั้น และต้องสอดคล้องกับเจตนาและพฤติกรรม ทั้งในด้านเป้าหมาย การกระทำ บริบท และเวลา ซึ่ง Ajzen (2006) และ Ajzen และ Fishbein (1980) เสนอว่า สามารถวัดได้ 2 วิธี คือ

3.1 การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง สามารถนำมาตราวัดเจตคติมาตรฐานอื่น ๆ เช่น มาตรการรวมการประมาณค่าของ Likert (1932) มาตรการอันตรภาคปรากฏเท่ากันของ Thurstone (1931) เข้ามาวัดได้ แต่ที่นิยมใช้มากที่สุดคือ มาตรการจำแนกความหมาย (semantic differential scale) ของ Osgood, Suci, และ Tannenbaum (1957) ซึ่งเป็นมาตรชี้วัดคุณค่าคุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามและใช้มิติการประเมินเพียงมิติเดียว ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของเจตคติ

3.2 การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม เป็นเจตคติที่วัดจากความเชื่อ (belief based measure) ถูกกำหนดโดยผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Behavioral Beliefs หรือ  $b_i$ ) และการประเมินผลของการกระทำ (Evaluation of Consequence หรือ  $e_i$ ) ซึ่ง Ajzen (2005) ให้นิยามไว้ดังนี้

*ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ* หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่า เมื่อเขาทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลกระทบหนึ่ง ๆ

*การประเมินผลของการกระทำ* หมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการทำพฤติกรรมนั้น ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ และการประเมินผลของการกระทำ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$A_B = f \left[ \sum_{i=1}^n b_i e_i \right]$$

เมื่อ  $A_B$  คือ เจตคติต่อพฤติกรรม

$b_i$  คือ ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ  $i$

e<sub>i</sub> คือ การประเมินผลของการกระทำ i

n คือ จำนวนของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ

4. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) (Ajzen & Fishbein, 1980) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า ผู้ที่มีความสำคัญสำหรับเขาส่วนมากคิดว่าเขาควรหรือไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งการรับรู้ของบุคคลนี้ อาจจะตรงกับความคิดที่แท้จริงของผู้ที่มีความสำคัญสำหรับเขาหรือไม่ก็ได้

เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน หากบุคคลรับรู้ว่ามีผู้ที่มีความสำคัญสำหรับเขาคิดว่าเขาควรทำพฤติกรรมนั้นมากเพียงใด บุคคลก็จะมีเจตนาที่หนักแน่นที่จะทำพฤติกรรมนั้นตามไปด้วย

ในการวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ต้องวัดให้สอดคล้องกับเจตนาและพฤติกรรม ทั้งในแง่ของเป้าหมาย การกระทำ บริบท และเวลา ซึ่ง Ajzen (2006) เสนอว่า สามารถวัดได้ 2 วิธี คือ

4.1 การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ที่มีความสำคัญสำหรับเขาส่วนมากกว่า เขาควรหรือไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น ๆ Ajzen (2006) กล่าวว่า ข้อกระทงเกี่ยวกับ SN มักจะพบปัญหาเรื่องคำตอบที่มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลมักจะตอบว่าผู้ที่มีความสำคัญสำหรับเขาส่วนมากคิดว่าเขาควรทำพฤติกรรมเมื่อพฤติกรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แต่ถ้าหากพฤติกรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ บุคคลมักจะตอบไปว่าผู้ที่มีความสำคัญสำหรับเขาส่วนมากคิดว่าเขา ไม่ควรทำพฤติกรรมนั้น Ajzen จึงเสนอทางแก้ไขด้วยการให้เพิ่มข้อกระทงที่ถามว่า ผู้ที่มีความสำคัญสำหรับเขาส่วนมากได้ทำพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วยหรือไม่ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมที่ศึกษามีความเฉพาะเจาะจงไปที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ซึ่งผู้ที่มีความสำคัญสำหรับกลุ่มตัวอย่าง อาจไม่ได้เป็นข้าราชการ ผู้วิจัยจึงไม่ได้เพิ่มข้อกระทงตามคำแนะนำของ Ajzen

4.2 การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ได้จากผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (Normative Beliefs หรือ NB<sub>j</sub>) และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to Comply หรือ MC<sub>j</sub>) โดย Ajzen (2005) ให้นิยามไว้ดังนี้

ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขา เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยที่จะให้เขาทำพฤติกรรมนั้นมากน้อยเพียงใด หรือตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นเองได้ทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ ซึ่งเป็นความเชื่อที่เฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มบุคคล เช่น บิดา มารดา คู่สมรส เพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ หัวหน้างาน ฯลฯ แตกต่างกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่จะเป็นความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลส่วนมากที่มีความสำคัญสำหรับเขา ซึ่งถามในแนวกว้าง

แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า เขาต้องการทำตามความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขามากน้อยเพียงใด

ความสัมพันธ์ระหว่างการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$SN = f \left[ \sum_{j=1}^m NB_j MC_j \right]$$

เมื่อ SN คือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

$NB_j$  คือ ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิง  $j$

$MC_j$  คือ แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง  $j$

$m$  คือ จำนวนกลุ่มอ้างอิง

5. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้ง่ายหรือยาก ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต รวมไปถึงการคาดคะเนปัจจัยขัดขวางและอุปสรรคต่าง ๆ ถ้าการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับความเป็นจริง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมจะสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยส่วนมากที่ผ่านมาพบว่า เมื่อบุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมได้เต็มที่ เจตนาเชิงพฤติกรรมจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมอาจอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อยหรือไม่ได้เลย แต่เมื่อใดที่บุคคลไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมได้อย่างเต็มที่ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมจะเข้ามามีบทบาทในการช่วยทำนายพฤติกรรมได้ดีขึ้น (Ajzen, 2005)

Ajzen (1991, 2002) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมอื่น ๆ เปรียบเทียบกับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จะพบว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมแตกต่างกับแนวคิดของ Rotter (1966) เรื่องอำนาจการควบคุมตน (locus of control) อย่างมาก แต่จะมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Bandura (1977) เรื่องการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) มากที่สุด

การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและอำนาจการควบคุมตน แตกต่างกันทั้งในเรื่องของความจำเพาะและการแปรผันตามสถานการณ์และการกระทำ โดยอำนาจการควบคุมตนนั้นจะเป็นความคิดแบบกว้าง ๆ ว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากปัจจัยการควบคุมภายใน (internal locus of control) หรือปัจจัยการควบคุมภายนอก (external locus of control) และไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือการกระทำ แต่การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมจะจำเพาะเจาะจงว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยากหรือง่ายของการแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ และแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และการกระทำได้ การมีอำนาจการควบคุมตนจากภายใน (เช่น ความสามารถ แรงจูงใจ ฯลฯ) ไม่ได้หมายความว่า จะมีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมสูง และการมีอำนาจการควบคุมตนจากภายนอก (เช่น บุคคลอื่น ธรรมชาติ โชคชะตา ฯลฯ) ก็ไม่ได้หมายความว่า จะมีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมต่ำ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อการทำพฤติกรรมต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น (อำนาจการควบคุมตนจากภายนอก) บุคคลอาจเชื่อว่าเขามีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมสูงก็ได้ เพราะเขามั่นใจว่าจะได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเป็นอย่างดี เป็นต้น

ส่วนการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกับการรับรู้ความสามารถของตนนั้น ในทางทฤษฎีไม่มีความแตกต่างใด ๆ เลย เพราะต่างก็หมายถึงความเชื่อของบุคคลว่าเขามีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ แต่ในทางปฏิบัติ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกับการรับรู้ความสามารถของตนจะถูกวัดด้วยวิธีการที่ต่างกัน โดยงานวิจัยที่ใช้แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนมักจะนิยามหรือระบุอุปสรรคต่อการทำพฤติกรรมแบ่งออกเป็นหลายระดับ แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่า พวกเขาคิดว่ามีความเป็นไปได้เพียงใดที่จะผ่านพ้นอุปสรรคแต่ละอย่างไปได้ ในขณะที่การวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างจะต้องประเมินว่าสามารถควบคุมการทำพฤติกรรมของตนเองได้มากน้อยเพียงใด

ในการวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จะต้องมีความสอดคล้องกับเจตนาและพฤติกรรม ทั้งในแง่ของเป้าหมาย การกระทำ บริบท และเวลา ซึ่ง Ajzen (2006) เสนอว่า สามารถวัดได้ 2 วิธี คือ

4.1 การวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลว่าเขามีความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมได้มากน้อยเพียงใด

4.2 การวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ได้จากผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (Control Beliefs หรือ  $C_k$ ) และการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม (Perceived Power หรือ  $P_k$ ) ซึ่ง Ajzen (2005) ให้นิยามไว้ดังนี้

*ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม* หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีทรัพยากรที่จำเป็นหรือโอกาสในการทำพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้อาจได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ในอดีตเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น คำบอกเล่าของผู้อื่นเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น การสังเกตจากประสบการณ์ของคนคุ้นเคยและเพื่อน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามาเพิ่มหรือลดการรับรู้ความยากของการทำพฤติกรรมนั้น ยิ่งบุคคลเชื่อว่าตนเองมีทรัพยากรและโอกาสมาก และมีอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางน้อย เขาก็จะยิ่งรับรู้ว่าเขาสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นได้ดีขึ้นตามไปด้วย

*การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม* หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า มีปัจจัยควบคุมบางอย่างที่สามารถส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม และการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม เขียนเป็นสมการได้ว่า

$$PBC = f \left[ \sum_{k=1}^q C_k P_k \right]$$

เมื่อ PBC คือ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม

$C_k$  คือ ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม  $k$

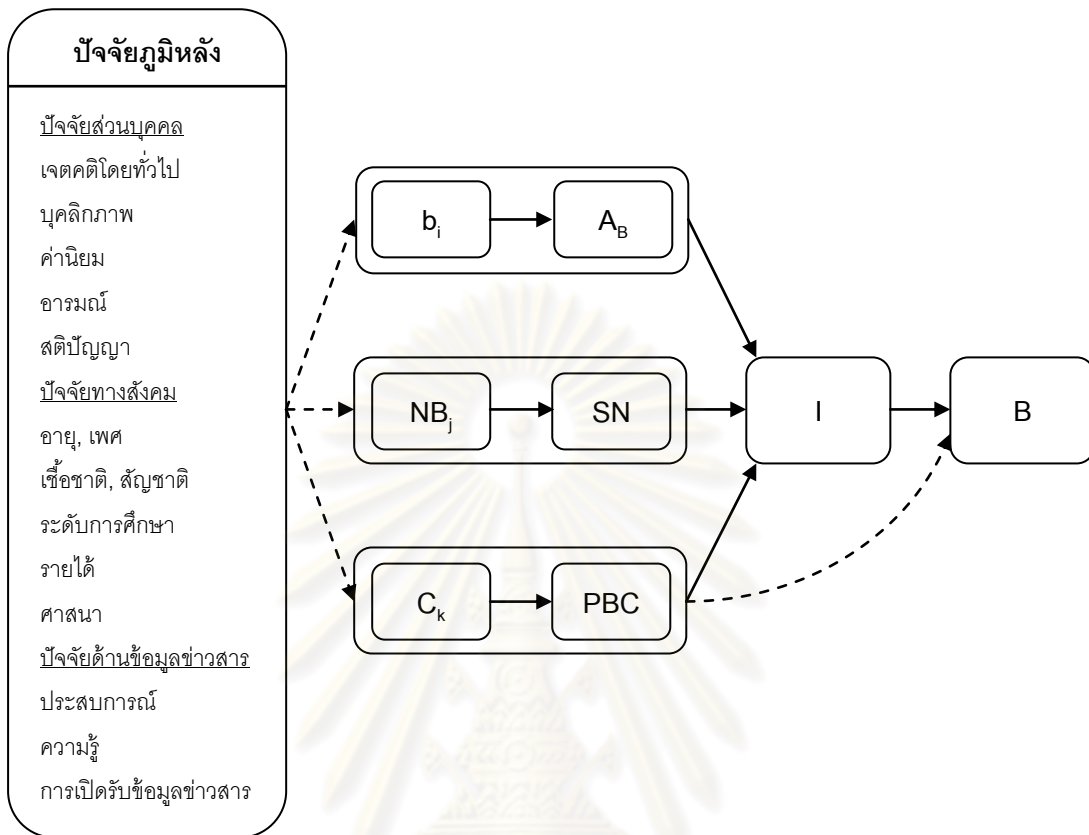
$P_k$  คือ การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม  $k$

$q$  คือ จำนวนปัจจัยควบคุม

### ปัจจัยภูมิหลัง (background factors) (Ajzen, 2005)

ตัวกำหนดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) และพฤติกรรม (B) ที่สำคัญทั้ง 3 ตัวในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) นั้นเป็นผลมาจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน ( $N_B$ ) และความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) ตามลำดับ ความเชื่อเหล่านี้อาจมีความสัมพันธ์หรือได้รับอิทธิพลจากตัวแปรมากมาย เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับการศึกษา สัญชาติ ศาสนา บุคลิกภาพ อารมณ์ชั่วขณะ อารมณ์ เจตคติโดยทั่วไป ค่านิยม สถิติปัญญา การเป็นสมาชิกของกลุ่ม ประสบการณ์ในอดีต การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคม ทักษะการจัดการกับปัญหา ฯลฯ กล่าวคือ บุคคลที่เติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ต่างกัน มีเพศ อายุ หรืออยู่ในอารมณ์ที่ต่างกัน ก็ย่อมได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต่างกันด้วย ซึ่งข้อมูลข่าวสารดังกล่าวจะกลายเป็นพื้นฐานความเชื่อของบุคคลนั้น ๆ เกี่ยวกับผลของการกระทำ ความคาดหวังของบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต และอุปสรรคที่จะกีดขวางไม่ให้พวกเขาทำพฤติกรรมตามที่ต้องการ โดยความเชื่อเหล่านี้จะส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมต่อไป

ปัจจัยภูมิหลังอาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร แม้ว่าปัจจัยภูมิหลังทั้ง 3 ประเภทนี้จะมีอิทธิพลต่อ  $b$ ,  $N_B$  และ  $C_k$  จริง แต่ก็ไม่ได้รวมอยู่ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน อาจนำมาเป็นส่วนเสริมเพื่อใช้ร่วมศึกษาให้เข้าใจเกี่ยวกับตัวกำหนดพฤติกรรมได้มากขึ้นเท่านั้น (รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อกับปัจจัยภูมิหลังแทนด้วยลูกศรเส้นไขว้ปลา ดังภาพที่ 2) กล่าวคือ ปัจจัยภูมิหลังต่าง ๆ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาและพฤติกรรม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความเชื่อต่าง ๆ ไปยังตัวกำหนดพฤติกรรม เจตนาเชิงพฤติกรรม และพฤติกรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ajzen, Daigle, และ Hrubes (2001) และ Biddle, Chatzisarantis, และ Hagger (2002)



ภาพที่ 2 ประเภทและบทบาทหน้าที่ของปัจจัยภูมิหลังในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า ในการทำความเข้าใจ อธิบาย และทำนายพฤติกรรมต่าง ๆ นั้น ต้องพิจารณาย้อนกลับไปที่คุณสมบัติของบุคคลอย่างเป็นขั้นตอน การทำเช่นนี้จะทำให้เราพบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ (Ajzen & Fishbein, 2005) ดังนี้

1. พฤติกรรมสามารถวัดได้จากเจตนาเชิงพฤติกรรมและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม
2. เจตนาเชิงพฤติกรรมมาจากตัวกำหนด 3 ตัว ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม
3. เราสามารถอธิบายเจตคติต่อพฤติกรรมได้ด้วยความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงสามารถอธิบายได้ด้วยความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน และสามารถอธิบายการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมได้ด้วยความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม

4. ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน และความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคล อาจแตกต่างกันไปตามปัจจัยภูมิหลัง

ความเชื่อของบุคคลที่กล่าวมานั้น อาจจะเป็นความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง มีอคติ หรือไร้เหตุผลก็ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อความเชื่อเหล่านั้นก่อตัวขึ้น ก็จะไปสู่เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนาเชิงพฤติกรรม และพฤติกรรม ในลักษณะที่สมเหตุสมผลและสอดคล้องกัน โดยที่บุคคลไม่ต้องพิจารณาที่ละขั้นตอนทุกครั้งที่จะทำพฤติกรรม เพราะการก่อตัวขึ้นของสิ่งเหล่านี้เพียงครั้งเดียว ก็จะคงอยู่เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมได้ตลอดไปจนกว่าจะเกิดความเชื่อใหม่ขึ้นมาทดแทน ตัวอย่างลักษณะของการเกิดความเชื่อใหม่ เช่น เจตคติต่อการทำพฤติกรรมที่มีอยู่ ส่งผลให้ความเชื่อใหม่เกี่ยวกับผลของการกระทำก่อตัวขึ้น เนื่องจากเจตคติเดิมของบุคคลนั้นขัดแย้งกับการรับรู้และการแปลความหมายข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่ได้รับ ซึ่งเมื่อเกิดความเชื่อใหม่แล้ว ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีเจตคติต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปช่วยในกรณีของการเกิดความเชื่อใหม่เกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนและความเชื่อใหม่เกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม ก็น่าจะมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ (Ajzen, 2005; Ajzen & Fishbein, 2005)

มีผู้ศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนอย่างกว้างขวาง เช่น พฤติกรรมการบริโภคโลหิต พฤติกรรมการหางาน พฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ พฤติกรรมผู้บริโภคที่มีต่ออาหารตัดต่อพันธุกรรม (มันทนา สิริรัตโนภาส, 2538; Born, Taris, Van der Flier, & Van Hooft, 2005; Huchting, LaBrie, & Lac, 2008; Spence & Townsend, 2006) แต่ในขณะเดียวกัน พบว่า มีงานวิจัยที่นำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาใช้ไม่เต็มรูปแบบ โดยศึกษาเพียงเจตนาเชิงพฤติกรรม ไม่ได้ศึกษาพฤติกรรมจริงที่เกิดขึ้น เช่น เจตนาเชิงพฤติกรรมในการทำงานให้กับโครงการบริการสาธารณสุขแห่งชาติ เจตนาเชิงพฤติกรรมในการใช้อาคารจอดรถที่มีระบบขนส่งมวลชนให้บริการ (Arnold, Coomb, Loan-Clarke, Park, Preston, & Wilkinson, 2006; De Groot & Steg, 2007) รายละเอียดของงานวิจัยแต่ละเรื่องมีดังนี้

มันทนา สิริรัตโนภาส (2538) ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคโลหิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยนำตัวแปรความโน้มเอียงเชิงจริยธรรมเข้ามาร่วมศึกษาเจตนาเชิงพฤติกรรม และนำจำนวนครั้งของการบริโภคโลหิตเข้ามาร่วมศึกษาพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุม



พฤติกรรม และความโน้มเอียงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรความโน้มเอียงเชิงจริยธรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนในเจตนาเชิงพฤติกรรมได้เพิ่มขึ้นจากตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ผลการวิจัยยังพบอีกว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และจำนวนครั้งที่เคยบริจาคโลหิตก็มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรมการบริจาคโลหิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย ซึ่งตัวแปรจำนวนครั้งของการบริจาคโลหิตสามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการบริจาคโลหิตได้เพิ่มขึ้นจากตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเช่นกัน นอกจากนี้ ยังวิเคราะห์ความแตกต่างของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ การประเมินผลของการกระทำ ความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม และการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ของกลุ่มที่มีเจตนาจะบริจาคกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่บริจาคโลหิต และกลุ่มที่บริจาคกับไม่บริจาคโลหิต พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางประเด็น

Arnold et al. (2006) ศึกษาเจตนาเชิงพฤติกรรมในการทำงานให้กับโครงการบริการสาธารณสุขแห่งชาติของอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล นักกายภาพบำบัด และนักรังสีเทคนิค ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และความโน้มเอียงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรความโน้มเอียงเชิงจริยธรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนในเจตนาเชิงพฤติกรรมได้เพิ่มขึ้นจากตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ในขณะที่ตัวแปรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโครงการ มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม ขนาดต่ำมาก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Born et al. (2005) ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นอีกพฤติกรรมหนึ่งที่มีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก โดยจะเรียกชื่อตัวแปรแตกต่างออกไป คือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง จะใช้ชื่อตัวแปรว่า การรับรู้แรงกดดันทางสังคม ส่วนการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ใช้ชื่อตัวแปรว่า การรับรู้ความสามารถของตน ในครั้งนี้ Born et al. มุ่งศึกษาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนและผลที่ตามมาของพฤติกรรมการทำงาน โดยพิจารณาจากเพศและสถานการณ์ทางครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่เกิดขึ้นก่อนพฤติกรรมนั้นไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศ คนที่มีครอบครัวแล้วมีเจตคติทางบวกน้อยกว่าและมีการรับรู้แรงกดดันทางสังคมมากกว่าคนกลุ่มอื่น ผู้ชายที่มีภรรยาและบุตรมีแนวโน้มถูกจ้างงานมากกว่าผู้หญิงที่มีสามีและบุตร เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถของตน มีอิทธิพลทางตรงแบบ

บวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเจตนาเชิงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาสิ่งที่ตามมาพบว่า พฤติกรรมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการได้งานใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความพึงพอใจในงานใหม่และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้มากกว่างานที่ต้องการมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

De Groot และ Steg (2007) ศึกษาเจตนาเชิงพฤติกรรมในการใช้อาคารจอดรถที่มีระบบขนส่งมวลชนให้บริการ โดยนำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาใช้แบบไม่เต็มรูปแบบ นั่นคือ ไม่ศึกษาพฤติกรรมจริงที่เกิดขึ้น เพราะเป็นการศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นประกอบการสร้างอาคารจอดรถแห่งใหม่ โดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปประชาสัมพันธ์ให้คนมาใช้บริการ และได้นำตัวแปรทางสิ่งแวดล้อมเข้ามาร่วมศึกษา ซึ่งได้แก่ การเห็นแก่ตนเองเป็นหลัก การเห็นแก่ผู้อื่นเป็นหลัก และการเห็นแก่ชีวภาพเป็นหลัก กลุ่มตัวอย่างเป็นคนทำงานและผู้ที่มาจ่ายใช้สอยในเมืองนั้น ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มคนทำงาน เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม อธิบายความแปรปรวนในตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรมได้ร้อยละ 29 ส่วนในกลุ่มผู้ที่มาจ่ายใช้สอย เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม อธิบายความแปรปรวนในตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรมได้ร้อยละ 47 ซึ่งจากผลการวิจัยทั้ง 2 กลุ่มนั้น แสดงให้เห็นว่า ยังมีเจตคติทางบวกต่อพฤติกรรม มีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงสูง และมีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมสูง ก็จะมีเจตนาเชิงพฤติกรรมที่หนักแน่นที่จะใช้อาคารจอดรถ ส่วนตัวแปรทางสิ่งแวดล้อมทั้ง 3 ตัวนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการใช้อาคารจอดรถ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเจตนาเชิงพฤติกรรม

Huchting et al. (2008) ศึกษาพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่เป็นสมาชิกของสโมสรหญิงของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเท่านั้นที่มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเจตนาเชิงพฤติกรรมและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย

Spence และ Townsend (2006) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคชาวอังกฤษที่มีต่ออาหารที่ผ่านการตัดต่อพันธุกรรม พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรม อัตลักษณ์แห่งตน และความรู้สึกร่วม

มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การรับรู้ การควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงแบบลบต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและบรรทัดฐานทางจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า เจตนาเชิงพฤติกรรมเป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับพฤติกรรมการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ไม่พบว่ามีผู้ใดเคยศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาก่อน แต่ผู้วิจัยพบงานวิจัยที่มีความใกล้เคียงคือ งานวิจัยของนวล พลอยเลิศแสง (2548) ที่ศึกษาปัจจัยพยากรณ์เจตนาเชิงพฤติกรรมในการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล โดยในคำจำกัดความของคำว่า การยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้รวมการสมัครใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเข้าไว้ด้วย สาเหตุที่ศึกษาตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลก็เพราะว่า ขณะที่ทำการวิจัยนั้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ยังไม่ได้ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรมในการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ ร้อยละ 74.3 ( $R^2 = .74, p < .01$ ) และพบว่า เจตคติต่อการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีอำนาจในการพยากรณ์เจตนาเชิงพฤติกรรมในการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ดีกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการยอมรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากผลการวิจัยทั้งหมดข้างต้นทำให้เห็นว่า ความสำคัญเชิงสัมพัทธ์ของเจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมในการทำนายเจตนาเชิงพฤติกรรม และความสำคัญเชิงสัมพัทธ์ของเจตนาเชิงพฤติกรรมและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมในการทำนายพฤติกรรม สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามพฤติกรรม บุคคล หรือประชากรที่ศึกษา (Ajzen, 2005) ส่วนมากแล้ว ตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาเชิงพฤติกรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดีพอสมควร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเข้ามาศึกษาพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ 1) พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายจะนำไปศึกษาตามทฤษฎี เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้อย่างเต็มที่ ต้องอาศัยข้อมูลต่าง ๆ โอกาส และการขึ้นอยู่กับผู้อื่น มาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบด้วย เพราะการทำพฤติกรรมนี้จะส่งผลกระทบต่ออาชีพการงานในอนาคตอย่างมาก และ 2) แม้จะเคยมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนี้ไปบ้างแล้ว แต่ก็เพียงการสำรวจเท่านั้น ไม่ได้ใช้ทฤษฎีมาอธิบายพฤติกรรมที่เกิดขึ้น หากผู้วิจัยศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน จะทำให้ตอบคำถามวิจัยได้ชัดเจนมากขึ้น โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวทางของมันทนา สิริวัตโนภาส (2538)

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย**

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยตรง พบว่ามี 4 เรื่อง เรื่องแรกเป็นงานวิจัยของทับทิม สร้อยกาบแก้ว (2551) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่จะเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คือ ประเภทข้าราชการและอายุราชการ ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คือ เงินบำนาญที่ได้รับและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับไม่น้อยกว่าการเป็นข้าราชการ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับมาก คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และจังหวะชีวิต

เรื่องที่สองเป็นงานวิจัยของธิตีรัตน์ วิศาลเวทย์ (2551) ทำการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติกร) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนหรือไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความมั่นคง স্বเสถิตการ อายุราชการ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คำนิยมรับราชการ ความเชื่อมั่นในระบบพนักงานมหาวิทยาลัย และการประชาสัมพันธ์

เรื่องที่สามเป็นงานวิจัยของศุภนิษฐ์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ซึ่งศึกษาความคิดเห็นและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) และนักวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) และนักวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ การทำให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น สวัสดิการรักษายาพยาบาลแบบผู้รับบำนาญ การไม่กำหนดเพดานเงินเดือน เงินบำนาญที่ได้รับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อเทียบกับราชการ เงินจาก กบข. ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องพึ่งราชการลดลง เงื่อนไขด้านเวลาการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไม่เปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) และนักวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การออกนอกระบบไม่ได้ทำให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่ดีขึ้น สวัสดิการที่จะได้รับหลังเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ความมั่นคงของระบบราชการ เงินบำนาญที่ได้รับ สวัสดิการรักษายาพยาบาลของราชการ ความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ มหาวิทยาลัยยังไม่พร้อมที่จะออกนอกระบบ ระยะเวลาที่ให้ตัดสินใจน้อยเกินไป สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และการไม่เห็นว่าการมี 2 ระบบในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอุปสรรคในการบริหาร

และเรื่องที่สี่เป็นงานวิจัยของอมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ศึกษากระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพระหว่างการเป็นข้าราชการหรือการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เรียงตามลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุดได้ดังนี้ สวัสดิการรักษายาพยาบาล เงินบำนาญ/เงินบำเหน็จที่ได้รับ เงินจาก กบข. ค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ อายุราชการที่เหลืออยู่ ความมั่นคงของระบบราชการ และเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุด

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด สามารถสรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ดังตารางที่ 5 ตัวแปรที่งานวิจัยศึกษาตรงกัน ได้แก่ อายุราชการ/อายุราชการที่เหลืออยู่ เงินบำนาญ/เงินบำเหน็จที่ได้รับ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ค่าตอบแทน/เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับหลังเปลี่ยนสถานภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ค่านิยมรับราชการ/ความภาคภูมิใจในการเป็น

ข้าราชการ การประชาสัมพันธ์/ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพ เงินจาก กบข. และความมั่นคงของระบบราชการ

ตารางที่ 5

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตัวแปรสาเหตุ	1	2	3	4
ประเภทข้าราชการ	✓			
อายุราชการ / อายุราชการที่เหลืออยู่	✓	✓		✓
เงินบำนาญ/เงินบำเหน็จที่ได้รับ	✓		✓	✓
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	✓	✓	✓	
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓			
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	✓			
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓			
จังหวะชีวิต	✓			
ความมั่นคงของระบบพนักงานมหาวิทยาลัย		✓		
ค่าตอบแทน/เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น		✓	✓	✓
สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับหลังเปลี่ยนสถานภาพ เช่น สวัสดิการรักษายาบาล		✓	✓	✓
สวัสดิการของข้าราชการ			✓	
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย		✓	✓	
ค่านิยมรับราชการ/ความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ		✓	✓	
ความเชื่อมั่นในระบบพนักงานมหาวิทยาลัย		✓		
การประชาสัมพันธ์/ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพ		✓	✓	
การทำให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓	
การไม่มีเพดานเงินเดือน			✓	
เงินจาก กบข. (เงินสะสม/เงินสมทบ/ผลประโยชน์)			✓	✓
ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องพึ่งราชการลดลง			✓	
เงื่อนไขด้านเวลาการขอตำแหน่งทางวิชาการ			✓	
การมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับ			✓	
การออกนอกกรอบไม่ได้ทำให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่ดีขึ้น			✓	
ความมั่นคงของระบบราชการ			✓	✓
มหาวิทยาลัยยังไม่พร้อมที่จะออกนอกกรอบ			✓	
ระยะเวลาที่ให้ตัดสินใจน้อยเกินไป			✓	
การไม่เห็นว่าการนี้ 2 ระบบในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นอุปสรรคในการบริหาร			✓	
เงินเดือนเต็มขั้นสูงสุด				✓

หมายเหตุ 1 = ทับทิม สร้อยกบแก้ว, 2551; 2 = ธิดิรัตน์ วิศาลเวทย์, 2551; 3 = ศูนย์ให้คำปรึกษาทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552; 4 = อมรรัตน์ ทองชุมสิน, 2551.

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเพียง 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ อายุราชการที่เหลืออยู่ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ สาเหตุที่ไม่ศึกษาตัวแปรสิทธิประโยชน์ เงินบำนาญ/เงินบำเหน็จที่ได้รับ เงินจาก กบข. สวัสดิการต่าง ๆ และการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาว่า ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ชัดเจนแล้ว ส่วนเรื่องของความมั่นคงของระบบราชการ ผู้วิจัยมองว่าเป็นการเปรียบเทียบกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งประเด็นหลังมีความสอดคล้องกับเรื่องที่จะศึกษามากกว่าและสามารถปรับเปลี่ยนได้ง่ายกว่าระบบราชการที่มีมายาวนาน จึงไม่ศึกษาตัวแปรนี้ด้วย ตัวแปรที่เหลืออยู่จึงเป็นผลมาจากการพิจารณาทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมกรสมัครและไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กล่าวคือ พิจารณาทั้งสภาพปัจจุบันตามที่เป็นจริง (ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการและเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง) และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อทำพฤติกรรม (ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการและเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะศึกษาตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแล้วยังศึกษาปัจจัยอื่น ๆ อีก 3 ตัวแปร คือ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (ซึ่งเป็นผลมาจากเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง) และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ เนื่องจากงานวิจัยของมัทธนา สิริวัตโนภาส (2538) พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาเพิ่มเติมจากตัวแปรในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนสามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาช่วยทำความเข้าใจ อธิบาย และทำนายพฤติกรรมกรรมกรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้มากขึ้น รายละเอียดของแต่ละตัวแปรมีดังต่อไปนี้

#### 1. ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

การจ้างงานเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับพนักงาน กล่าวคือ พนักงานทำงานให้กับองค์การ แล้วได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่างที่ตนเองต้องการ เช่น การได้แสดงความสามารถ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ

การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงิน (Barber & Bretz, 2000) การศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นเงิน หรือเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ค่าจ้าง” นั้น จึงมุ่งเน้นในประเด็นที่ว่าค่าจ้างส่งผลต่อแรงจูงใจ เจตคติ ต่องาน และการคงอยู่กับองค์กรต่อไปของบุคคลอย่างไร (Luthans, 2008)

Barber และ Bretz (2000) กล่าวว่า งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรักษามูลค่าของบุคคลให้คงอยู่กับองค์กร โดยส่วนมากจะศึกษาระดับค่าจ้างและสวัสดิการ ในขณะที่งานวิจัยเกี่ยวกับการดึงดูดให้บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร จะให้ความสำคัญกับระดับค่าจ้างเพียงอย่างเดียว

ในกรณีของเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้อาศัยหลักการที่คล้ายกันนี้ในการดึงดูดหรือจูงใจให้ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพด้วยการเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในช่วงที่ผู้วิจัยศึกษา คือ รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 นั้น เป็นไปตามที่สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่พิจารณาอัตราเงินเดือนเสนอ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 24 เมษายน 2551 (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551ค) โดย

- ข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ได้รับเงินเดือน 1.3 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับในวันสุดท้ายก่อนการเปลี่ยนสถานภาพ

- ข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ได้รับเงินเดือน 1.2 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับในวันสุดท้ายก่อนการเปลี่ยนสถานภาพ

ผู้วิจัยเห็นว่า การเลือกรับเงินเดือนใหม่โดยการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้มีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจในงาน เพราะหลังจากสมัครเปลี่ยนสถานภาพแล้ว เขาก็ยังคงต้องทำงานเดิมต่อไป และมีใช้ว่าไม่พึงพอใจในเงินเดือนเดิม เพราะถ้าเป็นเช่นนั้น เขาคงลาออกจากราชการและไปสมัครงานที่อื่นที่ให้เงินเดือนสูงกว่าเดิมแล้ว แต่ในกรณีนี้เงินเดือนใหม่มีอัตราที่สูงขึ้น มีลักษณะที่จูงใจหรือดึงดูดให้เปลี่ยนสถานภาพ จึงเรียกชื่อตัวแปรว่า ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่

จากการศึกษาของธิติรัตน์ วิศาลเวทย์ (2551) พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี ที่แจ้งเปลี่ยนสถานภาพภายใน 90 วันแรก ให้ลำดับความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจขอเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในประเด็นค่าตอบแทนเป็นลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายละเอียดของประเด็นค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มอายุ



ให้ลำดับความสำคัญเรื่องอัตราเงินเดือนเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ที่พบเช่นเดียวกันว่า ค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพระหว่างเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจัดอยู่ในลำดับที่ 4 จาก 7 ลำดับ และงานวิจัยของศุภย์ให้คำปรึกษาทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ยิ่งเพิ่มความชัดเจนว่า จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ Aiman-Smith, Bauer, และ Cable (2001) ยังพบอีกว่า ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนนั้น เป็นตัวทำนายเจตนาในการหางานได้ดีกว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งแสดงว่า นอกจากเงินเดือนจะส่งผลต่อพฤติกรรมแล้ว ยังส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาร่วมศึกษาและช่วยทำนายพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม

## 2. เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการผู้นั้นเอง ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับส่วนบุคคล การวัดตัวแปรที่จะนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมดังกล่าวจึงจำเป็นต้องวัดในระดับส่วนบุคคลด้วย Fishbein (1980) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวัดระดับส่วนบุคคลกับการวัดระดับทั่วไป โดยยกตัวอย่างการสูบบุหรี่ หากเป็นความเชื่อระดับทั่วไป จะระบุว่า “การสูบบุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ” แต่ถ้าเป็นความเชื่อระดับส่วนบุคคล จะต้องระบุว่า “การสูบบุหรี่ของฉันเป็นอันตรายต่อสุขภาพของฉัน” เห็นได้ว่า การวัดเจตคติระดับทั่วไป ที่หมายถึง “การสูบบุหรี่” แต่ถ้าหากวัดเจตคติระดับส่วนบุคคล ที่หมายจะเป็น “การสูบบุหรี่ของฉัน” ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ ควรต้องเปลี่ยนชื่อตัวแปรให้บ่งชี้ว่าเป็นการวัดในระดับส่วนบุคคลด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงเรียกชื่อตัวแปรว่า เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแล้วว่า ตัวแปรทั้งสองตัววัดเจตคติเหมือนกัน วัดจากบุคคลคนเดียวกัน และวัดในระดับส่วนบุคคลเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงรวมตัวแปรทั้ง

สองตัวนี้ให้เป็นตัวแปรเดียวและเรียกชื่อว่า เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง โดยคะแนนของเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองจะมาจากมาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและมาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง จึงหมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของข้าราชการผู้นั้นเองต่อสภาวะที่หากตัวเขาเองเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการพิจารณาจากความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก

เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองแตกต่างจากเจตคติต่อพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเจตคติต่อที่หมาย (attitude toward the object) ซึ่งที่หมายในที่นี้คือ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นเจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior หรือ  $A_B$ ) ซึ่งพฤติกรรมในที่นี้คือ พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุปคือ วัดตัวแปรที่ต่างกัน แต่ใช้วิธีการวัดตัวแปรที่เหมือนกัน คือ การประเมินความรู้สึกทางบวกหรือทางลบต่อตัวแปรที่ศึกษา

เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองที่ศึกษานี้ แบ่งเป็น 2 มิติ คือ

## 2.1 เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจตคติของข้าราชการผู้นั้นเองต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยข้าราชการจะประเมินความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในช่วงที่ผู้วิจัยศึกษา คือ รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 นั้น เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้กระทำในรูป คณะกรรมการ ประกอบด้วย กรรมการตั้งแต่ 3-5 คน แต่งตั้งโดยหัวหน้าส่วนงานต้นสังกัด และจัดทำเป็นประกาศส่วนงาน โดยกรรมการต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้มีหน้าที่การงาน ไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมิน และต้องมีบุคคลนอกส่วนงานด้วยอีก 1 คน

3. ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินผลงาน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดไว้ในแบบคำขอว่าจ้างและสัญญาจ้าง โดยหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าภาควิชาจะต้องชี้แจงให้พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดทราบถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น

4. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาต่อไปนี้

4.1 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมการประเมินตั้งแต่ วันเริ่มต้นอายุสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานสายปฏิบัติการต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 4 เดือน สำหรับพนักงานสายวิชาการ ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 1 ปี เว้นแต่กรณีที่ สัญญาจ้างครั้งแรกมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือนนับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่เริ่มจ้าง ให้ส่วนงานทำสัญญาจ้างถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป และให้มีระยะเวลาประเมินเกิน 1 ปีได้

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้ครอบคลุมการประเมินตั้งแต่ วันเริ่มต้นอายุสัญญาจ้างและต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนครบอายุสัญญาจ้างในแต่ละปี หรือก่อนวันที่ 1 กันยายนของทุกปี ซึ่งมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจะพิจารณาการปรับเงินเดือน ประจำปี ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี โดยจะต้องทำการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง ระยะเวลาห่างกัน ครั้งละไม่น้อยกว่า 4 เดือน

4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ให้ครอบคลุมการประเมิน ตั้งแต่เริ่มต้นอายุสัญญาจ้างในแต่ละปีและต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 1 เดือนก่อนครบอายุ สัญญาจ้างในแต่ละปี

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ อย่างน้อยต้องพิจารณาจากองค์ประกอบด้านงานสอนและกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนนิสิต งานวิจัย ตำรา และผลงานทางวิชาการอื่น งานบริการวิชาการ รวมทั้งงานบริหารและธุรการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยระดับจัดการ ระดับปฏิบัติการ และระดับแรงงาน อย่างน้อยต้องพิจารณาจากองค์ประกอบในด้านการประเมินผลงาน การประเมินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการประเมินทางพฤติกรรม

6. การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบการปรับอัตราเงินเดือน ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดดังต่อไปนี้

6.1 ให้พิจารณาจากผลงานซึ่งผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริง แล้วนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

6.2 ให้แปรค่าคะแนนการประเมินให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานจะพิจารณาเลือกการปรับเงินเดือนประจำปีและการต่อสัญญาจ้างในระดับใดให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสามารถในการจ้าง

6.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการต่อสัญญาจ้างเป็นไปตามระดับต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับ 5 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม (คะแนนร้อยละ 87.60-100.00) หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 9 ของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย แต่จะต้องไม่เกินเพดานเงินเดือนขั้นสองของตำแหน่งนั้น

ระดับ 4 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ 74.10-87.59) หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 7 ของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย แต่จะต้องไม่เกินเพดานเงินเดือนขั้นสองของตำแหน่งนั้น

ระดับ 3 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดี (คะแนนร้อยละ 60.50-74.09) หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย แต่จะต้องไม่เกินเพดานเงินเดือนขั้นสองของตำแหน่งนั้น

ระดับ 2 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ 47.10-60.49) หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

ระดับ 1 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับที่ต้องปรับปรุง (คะแนนร้อยละ 33.60-47.09) ไม่มีการปรับอัตราเงินเดือน

ระดับ 0 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับต่ำ (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 33.59) ไม่ผ่านการประเมิน อาจพิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้าง

7. เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารส่วนงานเพื่อขอความเห็นชอบ จากนั้นให้แจ้งต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

8. เมื่อผลการประเมินการปฏิบัติงานผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารส่วนงานแล้ว ให้ส่วนงานแจ้งผลการประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบว่าอยู่ในระดับใด

9. พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการไม่ต่อสัญญาจ้างหรือถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อมูลจากงานวิจัยเชิงสำรวจของธิดิรัถน์ วิศาลเวทย์ (2551) พบว่า ข้าราชการที่ไม่แจ้งเปลี่ยนสถานภาพภายใน 90 วันแรก กลุ่มอายุ 31-40 ปี ให้ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เรื่องความมั่นคงเป็นลำดับที่ 1 สวัสดิการเป็นลำดับที่ 2 และความเชื่อมั่นระบบเป็นลำดับที่ 3 ส่วนกลุ่มอายุ 41-50 ปี ให้ลำดับความสำคัญกับความมั่นคงเป็นลำดับที่ 1 ความเชื่อมั่นระบบเป็นลำดับที่ 2 และการประเมินผลเป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาประกอบกับการให้ลำดับความสำคัญแก่ปัจจัยที่ทางมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุง ก็พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มอายุ ให้ลำดับความสำคัญกับความมั่นคงในลำดับต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงว่า เรื่องความมั่นคงเป็นปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจไม่เปลี่ยนสถานภาพภายใน 90 วันแรกอย่างมาก ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลจากการสำรวจของธิดิรัถน์ วิศาลเวทย์ (2551) ไปพิจารณาร่วมกับงานวิจัยของศุภณีย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจในคำจำกัดความของปัจจัยด้านความมั่นคง

และความเชื่อมั่นระบบตามการรับรู้ของข้าราชการ โดยพบว่า ความมั่นคงที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เปลี่ยนสถานภาพภายใน 90 วันแรกนั้น หมายถึง ข้าราชการไม่มั่นใจว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีความยุติธรรม เหตุผลที่ข้าราชการตระหนักในประเด็นนี้กันมาก เนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการต่อสัญญาจ้าง อีกทั้งการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระ เช่น การแสดงความคิดเห็น ก็อาจทำได้ไม่เต็มที่ เพราะอาจมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นระบบที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เปลี่ยนสถานภาพภายใน 90 วันแรก ก็หมายถึงความไม่เชื่อมั่นในระบบพนักงานมหาวิทยาลัยนั่นเอง

## 2.2 เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

จากข้อมูลการวิจัยของศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการไม่เปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) พบว่า ความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้ไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการวิจัยเชิงสำรวจของอิติรัตน์ วิศาลเวทย์ (2551) แต่ใช้คำที่ต่างกันในการสื่อความหมาย โดยระบุว่า เป็นค่านิยมรับราชการ ผู้วิจัยพิจารณาว่า สิ่งเหล่านี้เป็นความรู้สึกส่วนตัวและเป็นการประเมินโดยยึดตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับเจตคติ แต่เป็นเจตคติที่มีต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง มิใช่เจตคติโดยทั่วไปต่ออาชีพข้าราชการ โดยการพิจารณาจากตนเองจะให้ความหนักแน่นของการประเมินมากกว่า ผู้วิจัยจึงใช้คำเรียกตัวแปรว่า เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง ซึ่งหมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของข้าราชการต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง ในลักษณะชอบหรือเกลียด ภาคภูมิใจหรือละอายนใจในการเป็นข้าราชการของตนเอง

แม้จะไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงเกี่ยวกับอิทธิพลของเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ผู้วิจัยพบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งซึ่งสามารถขยายความเพื่ออธิบายในประเด็นดังกล่าวได้ เช่น ผลการวิจัยของ พัชรี ใจการุณ (2543) พบว่า เจตคติต่อการพยาบาลเด็ก สามารถร่วมกับแบบอย่างของอาจารย์พยาบาล การมีประสบการณ์ในการเลี้ยงดูเด็ก และคนสุดท้ายของลำดับพี่น้องในครอบครัว ในการทำนายพฤติกรรมการสื่อสารกับผู้ป่วยเด็กได้ร้อยละ 27 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลธิกร บุญประเสริฐ (2543) ที่พบว่า

เจตคติต่อวิชาซีพการพยาบาล ร่วมกับความเข้มแข็งในการมองโลก สภาพแวดล้อมของสถาบัน ในการทำนายพฤติกรรมการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาลได้ร้อยละ 66.50 จากผลการวิจัยทั้ง 2 เรื่องนี้ แสดงให้เห็นว่า เจตคติต่อที่หมายต่าง ๆ ซึ่งพิจารณาจากมุมมองของตัวบุคคลนั่นเอง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหนึ่ง ๆ จริง

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่แสดงอิทธิพลของเจตคติต่อที่หมายต่อเจตนาที่จะทำ พฤติกรรมต่าง ๆ อีกด้วย เช่น Chen, Liu, และ Zhou (2007) ศึกษาพฤติกรรมการใช้เว็บเซอร์วิส โดยการบูรณาการแนวความคิดจาก 3 ทฤษฎี คือ ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model หรือ TAM) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน และเทคโนโลยีที่ผู้ใช้สามารถ ดำเนินการต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ (Self Service Technology หรือ SST) กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิต นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการใช้เว็บเซอร์วิสมาก่อน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณภาพของเว็บ เซอร์วิสมีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมในการใช้เว็บเซอร์วิส ซึ่งการรับรู้คุณภาพของเว็บเซอร์วิส มีลักษณะเป็นการประเมินความรู้สึกต่อเว็บเซอร์วิสว่าใช้ง่าย มีประโยชน์ นั่นคือการมีเจตคติที่ดีต่อ ที่หมาย (เว็บเซอร์วิส) นั่นเอง

Anand และ Sinha (2008) ศึกษาพฤติกรรมการเลือกรูปแบบร้านค้าของผู้ซื้อสินค้า ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยมีตัวแปรความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเลือกซื้อสินค้าและ ประเภทของร้านค้า และตัวแปรการรับรู้ความคุ้มค่าเป็นตัวแปรที่เข้ามาช่วยทำนายเจตนาเชิง พฤติกรรม และมีตัวแปรคุณภาพของประสบการณ์การทำพฤติกรรมในอดีต ร่วมทำนายพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ และคุณภาพ ของประสบการณ์การทำพฤติกรรมในอดีต มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกรูปแบบร้านค้า และเจตคติต่อรูปแบบร้านค้า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมด้านวิถี การดำเนินชีวิต การรับรู้ความคุ้มค่า และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเลือกซื้อสินค้าและ ประเภทของร้านค้า มีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมเช่นกัน จากงานวิจัยนี้ สามารถเชื่อมโยง ตัวแปรการรับรู้ความคุ้มค่าและตัวแปรความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเลือกซื้อสินค้าและประเภท ของร้านค้าเข้ากับตัวแปรเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ เนื่องจากตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีลักษณะเป็นการประเมินความรู้สึกต่อที่หมายในทางบวกหรือทางลบเช่นเดียวกับเจตคติ เป็นการประเมินของตัวผู้ซื้อสินค้าเอง การรับรู้ราคาสินค้าของร้านค้ารูปแบบนั้น ๆ มีความเหมาะสม รู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของการเลือกสินค้าและร้านค้านั้น นั่นหมายความว่า ผู้ซื้อสินค้ามีเจตคติที่ดีต่อร้านค้ารูปแบบนั้น ซึ่งก็จะส่งผลให้ผู้ซื้อสินค้าเจตนา เลือกใช้บริการร้านค้ารูปแบบนั้น ๆ ตามไปด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกนำตัวแปรเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง มาร่วมศึกษาและทำนายพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม

### 3. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการนับตั้งแต่ปัจจุบันไปจนถึงเกษียณอายุราชการ (อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์) โดยนับเป็นเดือน

จากงานวิจัยเชิงสำรวจของธิดิรัตน์ วิศาลเวทย์ (2551) ซึ่งเมื่อพิจารณาการสมัครเปลี่ยนสถานภาพภายใน 90 วันแรก เรียงลำดับจำนวนข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป สมัครเปลี่ยนสถานภาพมากถึง 276 คน ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี สมัคร 167 คน และข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี สมัคร 36 คน ข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ที่พบว่า ภายใน 90 วันแรก ข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่มีอายุ 51-60 ปี สมัครเปลี่ยนสถานภาพจำนวน 427 คน ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี สมัคร 65 คน และข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี สมัคร 25 คน และในช่วงที่ 2 คือ สมัครเปลี่ยนสถานภาพภายใน 4 ปี (ข้อมูลการวิจัย ณ วันที่ 19 สิงหาคม 2551) พบว่า ข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่มีอายุ 51-60 ปี สมัครเปลี่ยนสถานภาพจำนวน 28 คน ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี สมัคร 10 คน และข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี สมัคร 1 คน งานวิจัยของทับทิม สร้อยกานแก้ว (2551) ก็พบว่า อายุราชการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ที่พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 10-20 ปี ตัดสินใจเลือกสถานภาพจากอายุราชการที่เหลืออยู่ มีความสำคัญมากที่สุด

ข้อมูลทั้งหมดข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่มีอายุมาก คือ อายุ 51-60 ปี เป็นกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ ผู้วิจัยได้หาเหตุผลจากการพิจารณาข้อมูลการวิจัยของศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ประกอบ



กับข้อมูลจากงานวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเปลี่ยนสถานภาพของอิติรัตนวิศาลเวทย์ (2551) พบว่า เรื่องการคำนวณเงินบำนาญ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และอายุราชการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในลำดับต้น กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานก่อนครบเกษียณอายุราชการเหลืออยู่น้อย หากสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผลตอบแทนที่ได้จะมากกว่าการคงสถานภาพเป็นข้าราชการ โดยเมื่อคำนวณเงินบำนาญจะได้รับในระดับสูง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ได้รับเช่นเดิมทุกอย่าง และยังได้เงินเดือนใหม่ที่สูงกว่าเดิมอีกด้วย ถือว่าเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการกลุ่มนี้มาก สิ่งดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยให้ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานก่อนครบเกษียณอายุราชการเหลืออยู่น้อย สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นข้าราชการที่มีการติดขึ้นเงินเดือนตรงขั้นสูงสุดของระดับแล้วรวมอยู่ด้วย

นอกจากนี้ Barton, Hogan, และ Lambert (2001) ยังพบว่า อายุงานส่งผลต่อเจตนาที่จะลาออกจากงานอีกด้วย แสดงให้เห็นว่า อายุงานส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมจริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจะใช้ตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการนี้ ในการร่วมอธิบายและทำนายพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม เนื่องจากน่าจะได้รับการวิจัยที่ชัดเจนกว่าการใช้ตัวแปรอายุราชการ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างไร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของเจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม ต่อพฤติกรรมการสมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม ต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรลักษณะข้าราชการ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบ เกษียณอายุราชการ ที่มีต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย

#### กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ผู้วิจัยพบว่า เจตคติ ต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรง ต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (มันทนา สิริรัตโนภาส, 2538; Arnold et al., 2006; Born et al., 2005; De Groot & Steg, 2007) และเจตนาเชิงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรง ต่อพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (มันทนา สิริรัตโนภาส, 2538; Born et al., 2005; Huchting et al., 2008; Spence & Townsend, 2006) นอกจากนี้ ยังพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรมด้วย (Huchting et al., 2008) ผู้วิจัยจึงคาดว่า เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม น่าจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลทางตรงส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรมเช่นกัน จึงตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ การควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลทางตรงส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ยังพบอีกว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม อย่างมี

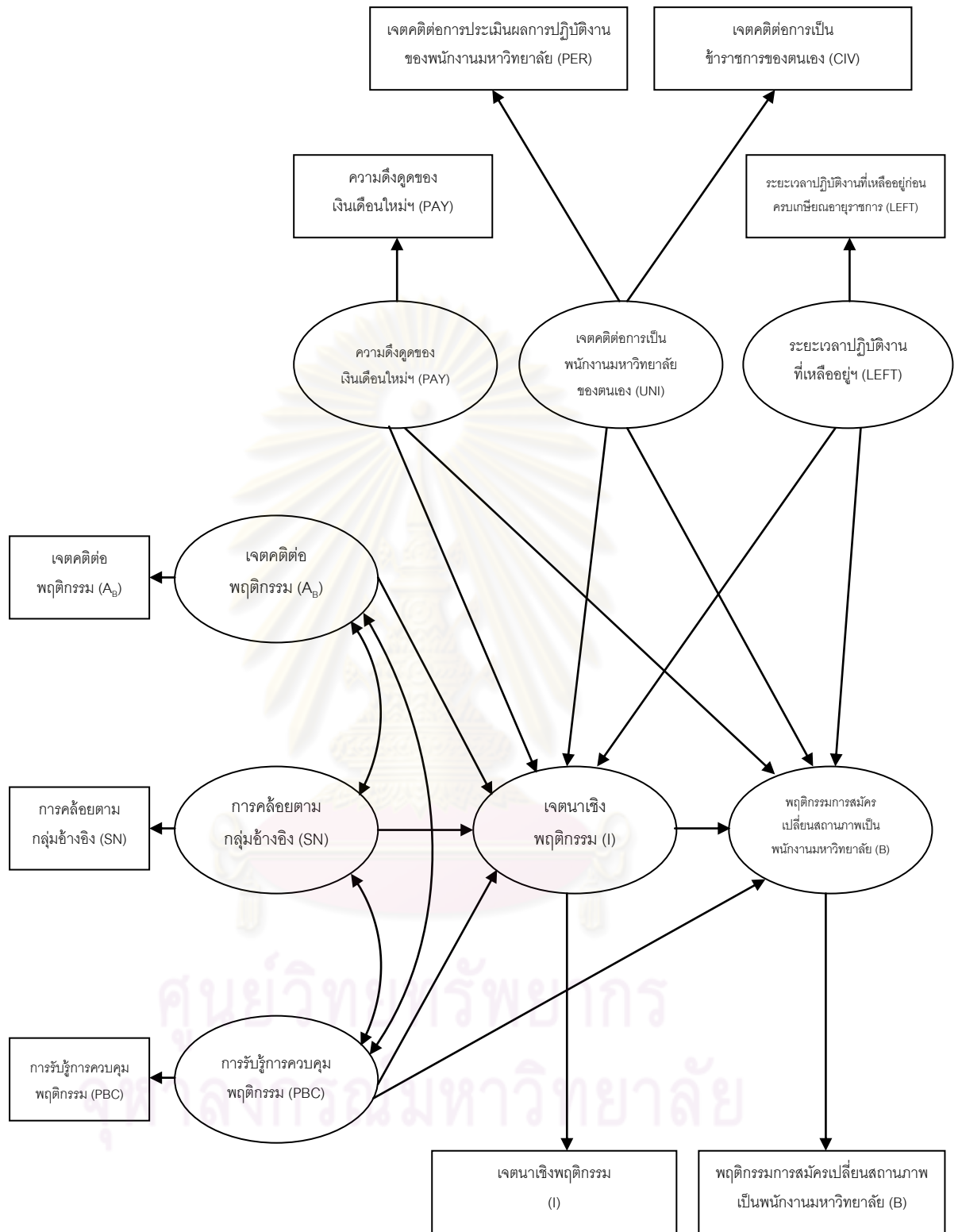
นัยสำคัญทางสถิติ (มันทนา สิริรัตโนภาส, 2538; Huchting et al., 2008) ผู้วิจัยจึงคาดว่า การรับรู้ การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม น่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน จึงตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า เงินเดือนและอายุราชการที่เหลืออยู่ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อมรรัตน์ ทองชุมสิน, 2551) และเจตคติต่อที่หมายก็มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเช่นกัน (ชลิกกร บุญประเสริฐ, 2543; พัชรี ใจการุณ, 2543) นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม (Aiman-Smith, Bauer, & Cable, 2001) เจตคติต่อที่หมายมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม (Chen, Liu, & Zhou, 2007; Anand & Sinha, 2008) และอายุงานก็มีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมด้วย (Barton, Hogan, & Lambert 2001) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการก็น่าจะมีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมเช่นกัน ผู้วิจัยจึงคาดว่า ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ น่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ตัวแปรลักษณะข้าราชการ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน และตัวแปรอื่นซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ ผู้วิจัยนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 3 โมเดลเชิงสาเหตุของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในครั้งนี้ ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่ปฏิบัติราชการในปี พ.ศ. 2552 และยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 เมษายน 2552 เหตุผลที่ ศึกษาเฉพาะข้าราชการ เนื่องจากว่าเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมี สัดส่วนที่มากกว่าลูกจ้าง อีกทั้งยังพบข้อมูลสถิติที่แสดงจำนวนของผู้ที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยภายในวันที่ 6 พฤษภาคม 2551 (90 วันแรก) เอาไว้ดังนี้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

### ตารางที่ 6

ข้อมูลการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายในวันที่ 6 พฤษภาคม 2551

ประเภทของผู้ที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการสาย ก. (วิชาการ)	577 คน	27.94
ข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ)	509 คน	33.96
ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน	30 คน	2.87
ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดินสาย ก. (วิชาการ)	1 คน	0.50
ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดินสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ)	39 คน	8.39
จำนวนผู้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น	1,156 คน	22.78

สถิติดังกล่าวเป็นที่น่าสนใจให้ศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้ข้าราชการสมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากกว่าลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดินและ ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน และเหตุผลที่ผู้วิจัยกำหนดศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผลมาจากความต้องการศึกษา ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนที่ว่า ในกรณีที่บุคคลไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมได้อย่าง เต็มที่ ยิ่งบุคคลมีเจตนาหนักแน่นที่จะทำพฤติกรรมเพียงใด ความเป็นไปได้ที่เขาจะแสดง พฤติกรรมก็มีมากเท่านั้น (Ajzen, 1991) ผู้วิจัยจึงต้องการวัดว่า ข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัคร เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีเจตนาที่จะสมัครหรือไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น

พนักงานมหาวิทยาลัย และภายในวันที่ 2 เมษายน 2552 ซึ่งเป็นวันสุดท้ายที่ข้าราชการสามารถยื่นหนังสือแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เขาได้สมัครหรือไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามเจตนาที่เคยระบุไว้หรือไม่

2. ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) ตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาเชิงพฤติกรรม 2) ตัวแปรที่ผู้วิจัยเพิ่มเข้ามาเพื่อช่วยทำนายพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ เหตุผลที่นำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาศึกษาพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องมาจากพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้อย่างเต็มที่ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมดังกล่าว พบเพียงข้อมูลจากการสำรวจและการสนทนากลุ่มเท่านั้นที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ไม่ได้ใช้ทฤษฎีในการทำนายตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้ทราบแต่สภาพที่เกิดขึ้นโดยไม่มีคำอธิบาย การศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนจะช่วยทำให้เข้าใจและอธิบายพฤติกรรมได้ ส่วนการนำตัวแปรอีก 3 ตัวแปร เข้ามาศึกษาพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ด้วยนั้น เป็นผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเช่นกัน โดยพบว่า ทั้ง 3 ตัวแปรส่งผลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ถ้าหากนำมาศึกษาร่วมกับตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน น่าจะช่วยตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

### ข้อจำกัดของการวิจัย

1. เนื่องจากทางคณะแพทยศาสตร์มีข้อกำหนดว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในคณะจะกระทำได้ต่อเมื่อโครงการงานวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งกระบวนการพิจารณาดังกล่าวใช้เวลาดำเนินการประมาณ 2 เดือน แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 2 เมษายน 2552 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน การวิจัยในครั้งนี้จึงไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะแพทยศาสตร์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นสร้างเครื่องมืออยู่ในช่วงสอบปลายภาคและต่อเนื่องไปถึงช่วงปิดภาคการศึกษา ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ต้องใช้ระยะเวลาที่นานกว่าจะได้จำนวนแบบสำรวจสมบูรณ์คืนในปริมาณที่เพียงพอจะนำไปวิเคราะห์ข้อกระทง หาความเที่ยงและความตรงของของเครื่องมือได้ ในขั้นเก็บข้อมูลจริงจึงนำข้อกระทงที่สร้างขึ้นไปใช้ทุกข้อ โดยเมื่อวิเคราะห์ข้อกระทงและหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแล้ว การป้อนข้อมูลจริงที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจะเลือกป้อนข้อมูลเฉพาะข้อที่ผ่านทั้งการวิเคราะห์ค่าที่และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมดเท่านั้น ซึ่งผลการหาคุณภาพเครื่องมือพบว่าแบบสำรวจมีความเที่ยงอยู่ในระดับสูง มีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานและความตรงร่วมสมัย

3. เมื่อได้แบบสำรวจคืนมาส่วนหนึ่งในขั้นสร้างเครื่องมือพบว่า หน่วยตัวอย่างจำนวนมากตอบช่องคะแนนกึ่งกลาง “2 ข้างพอ ๆ กัน” ทั้งมาตรวจวัดในบางมาตรวจวัด ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถนำแบบสำรวจดังกล่าวไปหาคุณภาพเครื่องมือได้ ต้องทิ้งข้อมูลทั้งชุดทั้งที่บางมาตรวจวัดในแบบสำรวจเดียวกันสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ จึงขอคำปรึกษาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยทั้งสองท่านพิจารณาร่วมกันแล้วทำให้ตัดช่องคะแนนกึ่งกลางดังกล่าวทิ้งไป จะทำให้ได้แบบสำรวจที่สามารถนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ได้มากขึ้น

4. การวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ซึ่งอยู่ในระยะเวลาการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยครั้งที่ 2 (วันที่ 7 พฤษภาคม 2551 ถึง 6 กุมภาพันธ์ 2555) ผลการวิจัยจึงไม่ครอบคลุมไปยังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในช่วงที่ 1 (ภายในวันที่ 6 พฤษภาคม 2551)

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ข้าราชการ** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. **พนักงานมหาวิทยาลัย** หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. **พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B)** หมายถึง การยื่นหรือไม่ยื่นหนังสือแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการ

ต่อคณะกรรมการบริหารส่วนงานที่ตนเองสังกัดหรือต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการบริหารส่วนงานนั้นมอบหมาย ก่อนวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ไม่น้อยกว่า 90 วัน

ในงานวิจัยนี้ พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในวันที่ 2 เมษายน 2552 โดยพิจารณาจากรายชื่อข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 โดยก่อนนำไปวิเคราะห์มีการแปลงให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable) หากสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แทนด้วย 1 และไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แทนด้วย 0

**4. เจตนาเชิงพฤติกรรม (I)** หมายถึง ความตั้งใจของข้าราชการที่จะสมัครหรือไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ในงานวิจัยนี้ เจตนาเชิงพฤติกรรม หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์ที่ 2 ขั้วปลายมาตรว่าเป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้ แต่ละช่วงมีคำกำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

**5. เจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_p$ )** หมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อการกระทำนั้น ๆ ในงานวิจัยนี้มีวิธีวัด 2 วิธี คือ

**5.1 การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง** หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดเจตคติทางตรง เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตร เช่น ให้โทษ-ให้ประโยชน์ จำเป็น-ไม่จำเป็น แต่ละช่วงมีคำกำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 13 ข้อ

**5.2 การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม** โดยการหาผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) กับการประเมินผลของการกระทำ (e)

**5.2.1 การวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b)** หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน



มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตร คือ เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้ แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 9 ข้อ

5.2.2 การวัดการประเมินผลของการกระทำ (e) หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดการประเมินผลของการกระทำ เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตร คือ เลว-ดี แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 9 ข้อ

ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่า เมื่อเขาทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลกระทบหนึ่ง ๆ

การประเมินผลของการกระทำ หมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการทำพฤติกรรมนั้น ๆ

6. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า บุคคลส่วนมากที่มีความสำคัญสำหรับเขาคิดว่าเขาควรหรือไม่ควรทำพฤติกรรม ในการวิจัยนี้มีวิธีวัด 2 วิธี คือ

6.1 การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรว่า เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้ แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 2 ข้อ

6.2 การวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม โดยการหาผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB<sub>i</sub>) กับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>i</sub>)

6.2.1 การวัดความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB<sub>i</sub>) หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรว่า เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้ แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

6.2.2 การวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ( $MC_j$ ) หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรฐานว่า เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้ แต่ช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก 1 ถึง 6 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

ความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขา เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยที่จะให้เขาทำพฤติกรรมนั้นมากน้อยเพียงใด

แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า เขาต้องการทำตามความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับเขามากน้อยเพียงใด

7. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า เป็นการยากหรือง่ายที่จะทำพฤติกรรม ในกรณีวิจัยนี้มีวิธีวัด 2 วิธี คือ

7.1 การวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรฐานว่า ยาก-ง่าย และเป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้ แต่ช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 2 ข้อ

7.2 การวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม โดยการหาผลรวมของผลคูณระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) กับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ )

7.2.1 การวัดความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรฐานว่า น้อย-มาก แต่ช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

7.2.2 การวัดการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน

มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรฐานว่า ชัดขวาง-ส่งเสริม แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีทรัพยากรที่จำเป็นหรือโอกาสในการทำพฤติกรรมนั้น ๆ

การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่า มีปัจจัยควบคุมบางอย่างที่สามารถส่งเสริมหรือขัดขวางการทำพฤติกรรมนั้น ๆ ได้

**8. ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ** หมายถึง ระดับความสนใจ น่าสนใจ น่าพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ที่ข้าราชการจะได้รับหลังสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินเดือน 1.3 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับในวันสุดท้ายก่อนการเปลี่ยนสถานภาพ ส่วนข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินเดือน 1.2 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับในวันสุดท้ายก่อนการเปลี่ยนสถานภาพ

ในการวิจัยนี้ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรฐาน เช่น น่าดึงดูดใจ-ไม่น่าดึงดูดใจ จำเป็น-ไม่จำเป็น แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

**9. เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง** หมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของข้าราชการผู้นั้นต่อสถานะที่หากตัวเขาเองเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ในการวิจัยนี้ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและมาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

**9.1 มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย**  
เป็นมาตรจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตรฐาน

เช่น เท่าเทียม-ลำเอียง คลุมเครือ-ชัดเจน แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

9.2 **มาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง** เป็นมาตรประมาณจำแนกความหมายแบบ 6 ช่วงคะแนน มีค่าคุณศัพท์คู่ตรงกันข้ามอยู่ที่ 2 ขั้วปลายมาตร เช่น ละอายใจ-ภาคภูมิใจ ดี-เลว แต่ละช่วงมีค่ากำกับว่า มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อย-ปานกลาง-มาก มีค่าคะแนนจาก -3 ถึง +3 จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของข้าราชการผู้นั้นเองต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง หมายถึง การประเมินทางบวกหรือทางลบของข้าราชการผู้นั้นเองต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

**10. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ** หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการนับตั้งแต่วันที่ตอบแบบสำรวจจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ โดยนับเป็นเดือน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 8 ตัว แบ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝง 6 ตัว ตัวแปรภายในแฝง 2 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว ดังต่อไปนี้

#### 1. ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (exogenous latent and observed variables)

- ตัวแปรภายนอกแฝง ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความดีงู๊ดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ

- ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความดีงู๊ดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยน

สถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุ  
ราชการ

## 2. ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ภายใน (endogenous latent and observed variables)

- ตัวแปรภายในแฝง ได้แก่ เจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยน  
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

- ตัวแปรสังเกตได้ภายใน ได้แก่ เจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยน  
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

#### 1. ประโยชน์ทางวิชาการ

1.1 ได้เครื่องมือวัดตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยน  
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คือ ตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991)  
ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนา  
เชิงพฤติกรรม ตัวแปรความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ  
จากข้าราชการ และตัวแปรเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง

1.2 ได้ทราบเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนสถานภาพ  
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว ทำให้เข้าใจในพฤติกรรม  
สามารถนำตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุไปอธิบายและทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

#### 2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพิจารณาเพิ่มเติมและ  
ปรับปรุงแก้ไขในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และ  
ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อภายในให้ข้าราชการในสังกัดมีพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น

พนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น รวมไปถึงสามารถเป็นแนวทางสำหรับสถาบันอื่น ๆ ต่อไปได้ด้วย  
เช่นกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ อิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายละเอียดและ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีดังต่อไปนี้

#### ประชากร

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่ปฏิบัติราชการในปี พ.ศ. 2552 และยังไม่ได้สมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 เมษายน 2552 จำนวน 1,933 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2552 โดยในที่นี้ไม่ได้รวม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติราชการในคณะ แพทยศาสตร์ จำนวน 315 คน)

#### กลุ่มตัวอย่าง

##### การเลือกตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ประเภทส่วนงานและประเภทข้าราชการเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ชั้นสร้างเครื่องมือและชั้นเก็บข้อมูลจริงที่ใช้ในการวิจัย ตามวิธีการดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถแบ่งได้ 6 ประเภท คือ

1. สำนักงานมหาวิทยาลัย
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ คณะจิตวิทยา คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี สถาบันการขนส่ง สถาบันเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมพันธุศาสตร์ สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ สถาบันวิจัยพลังงาน สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ และสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม

4. สาขาวิชามนุษยศาสตร์ ได้แก่ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ และสถาบันภาษา

5. สาขาวิชาสังคมศาสตร์ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ สถาบันวิจัยสังคม และสถาบันเอเชียศึกษา

6. ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ได้แก่ สำนักทะเบียนและประมวลผล สถาบันวิทยบริการ ศูนย์เครื่องมือวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และบัณฑิตวิทยาลัย (ไม่รวมสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ เนื่องจากไม่มีข้าราชการสังกัดอยู่)

ขั้นที่ 2 เลือกส่วนงานย่อยที่จะศึกษาสำหรับขั้นสร้างเครื่องมือและขั้นเก็บข้อมูลจริง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามประเภทส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วสุ่มเลือกส่วนงานย่อยในส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแต่ละประเภท โดยการสุ่มแบบง่าย

ขั้นที่ 3 สุ่มเลือกข้าราชการในแต่ละส่วนงานย่อยสำหรับขั้นสร้างเครื่องมือและขั้นเก็บข้อมูลจริง โดยการสุ่มแบบง่าย

การสุ่มเลือกส่วนงานย่อยและข้าราชการในแต่ละส่วนงานย่อยนั้น ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบคัตออก หากถูกสุ่มได้แล้วจะถูกคัตออกจากการสุ่มครั้งถัดไป เพื่อไม่ให้ซ้ำกับที่สุ่มได้แล้ว

### **กลุ่มตัวอย่างขั้นสร้างเครื่องมือ**

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่ปฏิบัติราชการในปี พ.ศ. 2552 และยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 เมษายน 2552 จำนวน 38 คน (ในการสร้างเครื่องมือควรให้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างขั้นเก็บข้อมูลจริงไม่น้อยกว่า 30 คนตอบ แต่ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นช่วงปิดภาคการศึกษา เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับและได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน



ผู้วิจัยจึงสุ่มเลือกข้าราชการเพิ่มเป็น 160 คน โดยได้รับแบบสำรวจกลับคืน จำนวน 50 ชุด เป็นแบบสำรวจที่สมบูรณสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 38 ชุด กลุ่มตัวอย่างชั้นสร้าง เครื่องมือจึงมีจำนวน 38 คน)

### กลุ่มตัวอย่างชั้นเก็บข้อมูลจริง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติกร) ที่ปฏิบัติราชการในปี พ.ศ. 2552 และยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 เมษายน 2552 จำนวน 332 คน (การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างหากต้องการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติหลายวิธี วิธีที่เป็นที่นิยมวิธีหนึ่ง คือ พิจารณาจากจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าในโมเดล Norman และ Streiner (2008) แนะนำว่า ควรมีจำนวนตัวอย่างต่ำสุด 10 คน ต่อ 1 ค่า แต่ไม่ควรต่ำกว่า 200 คน ขณะที่ Hair, Black, Babin, Anderson, และ Tatham (2006) กล่าวว่า โดยทั่วไปอาจใช้จำนวนตัวอย่าง 15 คน ต่อ 1 ค่า ส่วน Lindeman, Merenda, และ Gold (1980) และ Weiss (1972) (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ให้กฏง่าย ๆ ว่า อัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ควรจะเป็น 20 คน ต่อ 1 ค่า ในงานวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าทั้งหมด 30 ค่า จำนวนตัวอย่างที่เป็นไปได้ คือ 300-600 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 600 คน แต่เพื่อให้ได้จำนวนแบบสำรวจที่สมบูรณ์ในปริมาณที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบกับช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงปิดภาคการศึกษาและไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะแพทยศาสตร์ได้ จึงส่งจำนวนแบบสำรวจเพิ่มขึ้นประมาณ 1.5 เท่า คือ 1,479 ชุด แต่ได้รับแบบสำรวจกลับคืน จำนวน 343 ชุด เป็นแบบสำรวจที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 332 ชุด กลุ่มตัวอย่างชั้นเก็บข้อมูลจริงจึงมีจำนวน 332 คน)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 5 ส่วน แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ เดือนและปีที่เริ่มรับราชการ ระดับการศึกษา ประเภทข้าราชการ ส่วนงานที่สังกัด ตำแหน่ง ระดับ (ซี) เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สถานภาพสมรส จำนวนคนในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลจากการเป็นข้าราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ และจำนวนคนในครอบครัวที่ขณะนี้กำลังใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลจากการเป็นข้าราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามพฤติกรรมกรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ประกอบด้วย

ชุดที่		จำนวนข้อกระทง
1	มาตรวัดการประเมินผลของการกระทำ (e)	9
2	มาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b <sub>i</sub> )	9
3	มาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I)	4
	มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC)	2
	มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN)	2
4	มาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (C <sub>k</sub> )	6
5	มาตรวัดการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม (P <sub>k</sub> )	6
6	มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรม (A <sub>B</sub> )	13
7	มาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับทัศนระของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB <sub>i</sub> )	4
8	มาตรวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC <sub>i</sub> )	4

**ส่วนที่ 3** มาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ จำนวน 14 ข้อ

**ส่วนที่ 4** มาตรการวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
จำนวน 14 ข้อ

**ส่วนที่ 5** มาตรการวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง จำนวน 14 ข้อ

โดยส่วนที่ 1 ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากส่วนที่ 1 ของแบบสอบถามความคิดเห็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการสายวิชาการและนักวิจัยสายช่วยวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2551 สำหรับอาจารย์ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ซึ่งจัดทำโดยศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับส่วนที่ 2-5 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสำรวจความคิดเห็นนี้ ตามแนวทางของมันทนา สิริวัตโนภาส (2540) และ Ajzen (2006, 2008) ขั้นตอนการสร้างมีดังนี้

#### 1.1 สร้างแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความเชื่อเด่นชัด (salient beliefs)

กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด (salient referents) ปัจจัยเด่นชัด (salient factors) โดยถามว่า “ท่านคิดว่าหากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 จะก่อให้เกิดผลอะไรบ้าง” “มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดบ้างที่มีความสำคัญต่อท่านที่ท่านนึกถึงหากท่านจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552” และ “ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการที่ท่านจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552” ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นข้อคำถามอยู่ส่วนบน ถัดลงมาจะเป็นช่องว่างให้ตอบจำนวน 9 ข้อ

#### 1.2 สร้างมาตรวัดตัวแปรต่าง ๆ ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ดังนี้

มาตรการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง ( $A_p$ ) ข้อความส่วนบนของมาตร คือ “หากข้าพเจ้าสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญา

ปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่...” ให้ตอบบนมาตรที่มีคู่คำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้าม  
อยู่ 2 ปลายชี้มาตรที่แสดงความรู้สึกต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 14 ข้อ

มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) วัดด้วยคำถาม 2 ข้อ คือ  
“บุคคลส่วนมากที่มีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552” และ  
“คนส่วนมากที่มีความสำคัญในชีวิตของข้าพเจ้า คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552”  
ตอบบนมาตร เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้อ

มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC) โดยให้ตอบความรู้สึก  
เกี่ยวกับความสามารถที่จะควบคุมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 โดยใช้คำถาม 4 ข้อ  
โดย 2 ข้อแรกวัดความยาก-ง่ายของการแสดงพฤติกรรมและแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้สำเร็จ  
ส่วน 2 ข้อหลังวัดความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับ  
ตัวเขาหรือไม่

มาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ให้ตอบบนมาตร เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้อ วัดด้วย  
คำถาม 4 ข้อ คือ

- 1) “ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552”
- 2) “ข้าพเจ้าต้องการที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552”
- 3) “ข้าพเจ้าเจตนาที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552”
- 4) “ข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552”

### 1.3 จัดพิมพ์มาตรฐานสร้าง โดยเรียงลำดับ ดังนี้

- แบบสอบถามปลายเปิด
- คำชี้แจงและตัวอย่างการตอบมาตรฐานวัดอย่างละเอียด
- มาตรฐานวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง (A<sub>B</sub>)
- มาตรฐานวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) มาตรฐานวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC) และมาตรฐานวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ซึ่งสลับข้อกันตามสมควร

### 1.4 นำมาตรฐานสร้างไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ จำนวน 38 คนตอบ

1.5 พิจารณาคัดเลือกความเชื่อที่จะนำไปสร้างข้อกระทงในมาตรจริง โดยจัดความเชื่อที่ใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน เรียงลำดับความเชื่อตามความถี่จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด แล้วคัดเลือกเฉพาะความเชื่อที่มีความถี่สะสมประมาณร้อยละ 75 มาใช้ ความเชื่อเด่นชัดที่คัดเลือกมานี้ เรียกว่า ความเชื่อที่เข้าถึงได้ง่าย (modal accessible beliefs)

1.6 นำความเชื่อ บุคคลหรือกลุ่มอ้างอิง และปัจจัยต่าง ๆ ที่คัดเลือกไว้แล้วไปสร้างมาตรฐานวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรฐานวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรฐานวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ดังนี้

- มาตรฐานวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) ให้ตอบความเชื่อเกี่ยวกับผลของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อความส่วนบนของมาตร คือ “หากข้าพเจ้าสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ทำให้...” (บริเวณที่เว้นไว้สำหรับความเชื่อเด่นชัดที่ผ่านการคัดเลือกมาต่อท้าย) บนมาตร เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้อ

- มาตรฐานวัดการประเมินผลของของการกระทำ (e) ให้ประเมินผลของการกระทำข้างต้น บนมาตร เลว-ดี

- มาตรฐานวัดความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB) วัดโดยใช้กลุ่มอ้างอิงที่ได้จากการสอบถามกลุ่มอ้างอิงเด่นชัด ข้อความบนมาตร คือ “...ของข้าพเจ้า คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและ

เริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552” (บริเวณที่เว้นไว้สำหรับเติมกลุ่มอ้างอิงเด่นชัดที่ผ่านการคัดเลือก) โดยตอบบนมาตรฐาน เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้อีก

- มาตรการวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC) ให้ตอบกลุ่มอ้างอิงข้างต้นบนมาตรฐาน เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้อีก ข้อความบนมาตรฐาน คือ “โดยทั่วไปแล้ว ท่านต้องการทำในสิ่ง... ของท่านประสงค์ให้ท่านทำเพียงใด” (ส่วนที่เว้นไว้ คือ กลุ่มอ้างอิงเด่นชัด)

มาตรการวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมทั้ง 2 มาตรการนี้ จะต้องมีช่องไม่เข้าข่ายเนื่องจากกลุ่มอ้างอิงเด่นชัดที่เรานำมาถามนั้น กลุ่มตัวอย่างบางคนอาจไม่สามารถตอบได้ เช่น บิดาหรือมารดาของเขาถึงแก่กรรม เป็นต้น

- มาตรการวัดการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับควบคุม (P<sub>r</sub>) ข้อความบนมาตรฐาน คือ “...เป็นปัจจัยส่งเสริมหรือขัดขวางการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าพเจ้าในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552” (บริเวณที่เว้นไว้สำหรับเติมปัจจัยเด่นชัดที่ผ่านการคัดเลือก) โดยให้ตอบบนมาตรฐาน ขัดขวาง-ส่งเสริม

- มาตรการวัดความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (C<sub>r</sub>) ให้ตอบว่าแต่ละปัจจัยมีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยเพียงใด บนมาตรฐาน น้อย-มาก ข้อความบนมาตรฐาน คือ “โอกาสที่จะ... จากการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เกิดขึ้นได้” (บริเวณที่เว้นไว้ คือ ตำแหน่งของปัจจัยเด่นชัด)

1.7 สำหรับมาตรการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง (A<sub>B</sub>) มาตรการวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) มาตรการวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC) และมาตรการวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) นั้น ให้คะแนนคำตอบของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน แล้วนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อที่แตกต่าง โดยกลุ่มที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 จัดเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จัดเป็นกลุ่มต่ำ จากนั้นนำมาคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) กำหนดนัยสำคัญในระดับ .05 แต่ละรอบจะคงไว้เฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญเพื่อวิเคราะห์ในขั้นถัดไป จนกว่าจะเหลือแต่ข้อที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

1.8 นำข้อกระทงที่มีนัยสำคัญมาจัดทำเป็นมาตรที่จะใช้เก็บข้อมูลจริง

1.9 นำมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง ( $A_B$ ) มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC) และมาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ที่ผ่านการคัดเลือกข้อกระทงแล้ว ไปรวมกับมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วนำไปให้กลุ่มตัวอย่างในชั้นเก็บข้อมูลจริง จำนวน 332 คนตอบ

### การให้คะแนนการตอบ

มาตรวัดต่าง ๆ ในแบบสำรวจ ส่วนมากเป็นมาตรจำแนกความหมาย 6 ช่วงคะแนน โดยให้คะแนนการตอบแบบขั้วคู่ (bipolar) ในลักษณะดังนี้

ตอบ							ตอบ
ความหมาย	3	2	1	-1	-2	-3	ความหมาย
ทางดี							ทางไม่ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	

ยกเว้นมาตรวัดแรงจูงใจที่คล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>i</sub>) ที่การให้คะแนนเป็นแบบขั้วเดียว คือ ให้คะแนนจาก 1 (เป็นไปได้ไม่มาก) ถึง 6 (เป็นไปได้มาก) โดย Ajzen และ Fishbein (1980) ให้เหตุผลว่า เนื่องจากบุคคลมีแนวโน้มที่จะทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับที่กลุ่มอ้างอิงเด่นชัดคิดว่าเขาควรทำ

ตัวอย่างการคำนวณคะแนนของมาตรวัดทางอ้อม เช่น การให้คะแนนมาตรการประเมินความหนักแน่นของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำและมาตรการประเมินผลของการกระทำ เป็นแบบขั้วคู่ (-3 ถึง +3) จากนั้นคำนวณผลรวมของผลคูณของคะแนนที่ได้จากมาตรวัดทั้งสอง ดังตัวอย่างในตารางที่ 7

## ตารางที่ 7

การวัดเจตคติของนายเก่ง ต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุ และเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 จากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ และการประเมินผลของการกระทำ (การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม)

การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าพเจ้า	ความหนักแน่น ของความเชื่อ เกี่ยวกับผลของ การกระทำ (b <sub>i</sub> )	การประเมินผล ของการกระทำ (e <sub>i</sub> )	b <sub>i</sub> e <sub>i</sub>
1. ทำให้ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+2	+2	+4
2. ทำให้ได้เงินเดือนใหม่ที่สูงกว่าเดิม	+3	+3	+9
3. ทำให้ต้องปรับตัวมาก	+2	-2	-4
รวม ( $\Sigma b_i e_i$ )			+9

จากตารางที่ 7 มีผลคูณของคะแนนความหนักแน่นของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับคะแนนการประเมินผลของการกระทำ จำนวน 3 คู่ ผลรวมของผลคูณจึงมีค่าที่เป็นไปได้จาก -27 ถึง +27 จากผลรวมที่ได้ในตารางที่ 7 ซึ่งมีค่าเท่ากับ +9 จึงสรุปได้ว่า นายเก่งมีเจตคติทางบวกเพียงเล็กน้อยต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

นอกจากนี้ มาตราวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตราวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตราวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อนั้น จะไม่มีการวิเคราะห์ข้อกระทงเหมือนมาตรอื่น ๆ เนื่องจาก Ajzen และ Fishbein (1980) กล่าวว่า การใช้ความเชื่อเด่นชัดที่มีความถี่สูงทุกตัว จะทำให้ได้ความเชื่อที่เป็นตัวกำหนดตัวแปรที่วัดทางตรงอย่างครบถ้วนอยู่แล้ว จึงให้นำความเชื่อที่มีความถี่สะสมร้อยละ 75 มาใช้ทุกข้อได้ทันที

(ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข และภาคผนวก ค)



## 2. มาตรการวัดความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

มาตรการวัดความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มีลักษณะเป็นมาตรจำแนกความหมาย ขั้นตอนการสร้างมีดังนี้

2.1 รวบรวมคู่คำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ จำนวน 14 คู่

2.2 จัดพิมพ์มาตรขั้นสร้าง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามอยู่ส่วนบนของมาตร ข้อกระทงที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบอยู่ด้านล่าง โดยคู่คำคุณศัพท์จะอยู่ที่ 2 ขั้วของมาตร มีการสลับตำแหน่งคำคุณศัพท์ทางซ้ายเป็นคำทางบวกและทางลบตามสมควร

2.3 นำมาตรขั้นสร้างไปให้กลุ่มตัวอย่างขั้นสร้างมาตรการวัดความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นข้าราชการตอบ

2.4 นำคำตอบของกลุ่มตัวอย่างมาให้คะแนน ดังนี้

คำคุณศัพท์						คำคุณศัพท์
ทางบวก	3	2	1	-1	-2	ทางลบ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก

จากนั้นนำคำตอบของแต่ละคนมาคำนวณคะแนนรวม

2.5 นำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ (กลุ่มที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 จัดเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 จัดเป็นกลุ่มต่ำ) ด้วยการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และคัดเลือกไว้เฉพาะข้อที่แตกต่าง

2.6 นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าทีแล้วมาคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ กำหนดนัยสำคัญในระดับ .05 นำเฉพาะข้อที่สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญไปใช้

2.7 นำข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้ง 14 ข้อ มาจัดทำเป็นมาตรจริง

(ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค ตาราง ค5)

### 3. มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีลักษณะและขั้นตอนการสร้างคล้ายกับมาตรวัดความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ แตกต่างกันที่ข้อความบนมาตร คือ “ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่...” ให้ตอบบนมาตรที่มีคู่คำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามที่แสดงความรู้สึกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ 2 ปลายขั้วมาตร ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้ง 14 ข้อ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค ตาราง ค6)

### 4. มาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

มาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) มีลักษณะและขั้นตอนการสร้างคล้ายกับมาตรวัดความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) และมาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) แตกต่างกันที่ข้อความบนมาตร คือ “ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเป็นข้าราชการของข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่...” ให้ตอบบนมาตรที่มีคู่คำคุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามที่แสดงความรู้สึกต่อการเป็นข้าราชการอยู่ 2 ปลายขั้วมาตร ข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้ง 14 ข้อ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค ตาราง ค7)

ตัวอย่างแบบสำรวจในขั้นสร้างเครื่องมือ ดูภาคผนวก ก ส่วนตัวอย่างแบบสำรวจในขั้นเก็บข้อมูลจริง ดูภาคผนวก จ

### **การหาความเที่ยงของมาตรวัด**

หาความเที่ยงของมาตรวัดทั้งหมดโดยวิธีวัดความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมเอส พี เอส เอส ฟอว์ วินโดวส์ (SPSS for Windows) พบว่า ทุกมาตรวัดมีความเที่ยงในระดับสูง โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .80 ถึง .96 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แสดงดังตารางที่ 8

## ตารางที่ 8

จำนวนข้อกระทงและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย

มาตรวัด	จำนวนข้อกระทง	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
เจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง ( $A_B$ )	13	.92
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN)	2	.87
การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC)	2	.80
เจตนาเชิงพฤติกรรม (I)	4	.93
ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY)	14	.96
เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER)	14	.95
เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV)	14	.89

## การหาความตรงของมาตรวัด

ตรวจสอบความตรง 2 ประเภท คือ

## 1. ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity)

1.1 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของตัวแปรแฝงเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง

ตัวแปรแฝงเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) และเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร พบว่า เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทิศทางลบ ขนาดต่ำ และมีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 1.44 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 4.58 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ซึ่งแตกต่างจาก

ศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .50 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง

ตัวแปร	PER	CIV
PER	1.00	
CIV	-.12*	1.00
M	-0.48	1.89
SD	1.38	0.75

KMO's MSA = .50, Bartlett's Test = 4.58,  $df = 1$ ,  $p = .032$

\* $p < .05$ , หนึ่งทาง.

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ของโมเดลการวัดเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ตรวจสอบได้จากดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคกำลังสอง ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.00,  $p = .982$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนน้ำหนักองค์ประกอบของเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) มีค่าเป็นลบและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเท่ากับ 1.00 น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .99 และมีความแปรผันร่วมกับเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) ร้อยละ 97 รองลงมา คือ เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเท่ากับ -.07 น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ -.12 และมีความแปรผันร่วมกับเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) ร้อยละ 1 ผลการวิเคราะห์

แสดงว่า ตัวแปรเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีความสำคัญในการวัดเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) สูงกว่าเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) ประมาณ 8 เท่า ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้ นำมาสร้างสมการองค์ประกอบเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองได้ดังนี้

$$UNI = .97(PER) - .01(CIV)$$

รายละเอียดผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง แสดงดังตารางที่ 10 และภาพที่ 4

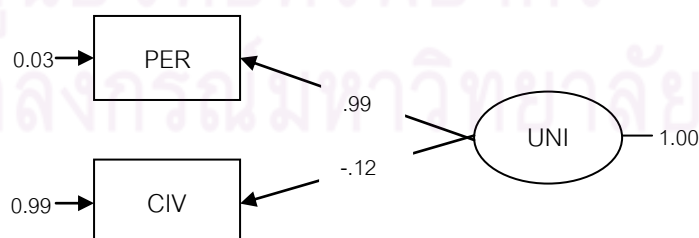
ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน	$R^2$	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง
	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	SE	T			
PER	1.00	-	-	.99	.95	.97
CIV	-0.07	.03	-2.14**	-.12	.01	-.01

$\chi^2 = 0.00, df = 1, p = .982, RMSEA = .000$

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง.



$$\chi^2 = 0.00, df = 1, p = .982, RMSEA = .000$$

ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง

1.2 นำมาตรวัดที่สร้างขึ้นทุกมาตรไปหาความตรงด้วยเทคนิคกลุ่มคนที่รู้จักกันอยู่แล้ว (known groups technique) ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นเก็บข้อมูลจริง  
เกณฑ์การพิจารณากลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ มีดังนี้

1.2.1 มาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) พิจารณาจากระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะประเมินเงินเดือนใหม่ที่จะได้รับเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความดึงดูดสูง คือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 30 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีเงินเดือนสูง มีอายุราชการมาก เมื่อนำไปคำนวณเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญที่จะได้รับหลังเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้จำนวนที่สูงพอสมควร อีกทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ก็ยังคงได้รับเช่นเดิมด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะประเมินเงินเดือนใหม่ที่จะได้รับเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความดึงดูดต่ำ คือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีเงินเดือนและอายุราชการยังไม่มาก เมื่อนำไปคำนวณเงินบำนาญหรือบำเหน็จที่จะได้รับหลังเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว จะได้จำนวนที่ไม่มากนัก

ผลการทดสอบค่าที พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ประเมินเงินเดือนใหม่ที่จะได้รับเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความดึงดูด ( $M = 0.13$ ,  $SD = 1.41$ ) สูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ( $M = -0.49$ ,  $SD = 1.25$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $t(58) = 1.81$ ,  $p < .05$  (หนึ่งหาง)

1.2.2 มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) และมาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) ใช้เกณฑ์เรื่องรางวัลเชิดชูเกียรติขณะที่เป็นข้าราชการ

กลุ่มสูงหรือกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะมีคะแนนเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และคะแนนเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

อยู่ในระดับสูง คือ ข้าราชการ ก. (สายวิชาการ) ที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ดีเด่น ประจำปี 2543-2548 ข้าราชการสายวิชาการที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ด้านการเรียนการสอน กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช ประจำปี 2549-2551 และข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์ด้านกิจการนิสิต ประจำปี 2549 และประจำปี 2551 จำนวน 30 คน การที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติขณะที่เป็นข้าราชการ ย่อมทำให้ข้าราชการผู้นั้นมีเจตคติทางบวกต่อการประเมินทุกรูปแบบและมีเจตคติทางบวกต่อการเป็นข้าราชการของตนเองในระดับสูงด้วย

กลุ่มต่ำหรือกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะมีคะแนนเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและคะแนนเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง อยู่ในระดับต่ำ คือ ข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) จำนวน 30 คน ซึ่งข้าราชการกลุ่มนี้ย่อมมีเจตคติต่อการประเมินรูปแบบต่าง ๆ และมีเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเองในระดับที่ต่ำกว่ากลุ่มสูง

ผลการทดสอบค่าที พบว่า ข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติมีคะแนนเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ( $M = 0.66$ ,  $SD = 1.17$ ) สูงกว่าข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ( $M = -0.02$ ,  $SD = 1.52$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $t(58) = 1.96$ ,  $p < .05$  (หนึ่งหาง) และข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติมีคะแนนเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง ( $M = 2.06$ ,  $SD = 0.68$ ) สูงกว่าข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ( $M = 1.63$ ,  $SD = 0.68$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $t(58) = 2.47$ ,  $p < .01$  (หนึ่งหาง)

**2. ความตรงร่วมสมัย (concurrent validity)** ของมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง กับมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงกับมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม พบว่า มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง มีความตรงร่วมสมัย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของมาตรวัด แสดงดังตารางที่ 11

## ตารางที่ 11

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงกับมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม

คู่สหสัมพันธ์	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
มาตรวัดเจตคติทางตรงกับมาตรวัดเจตคติทางอ้อม	.34**
มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงกับมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม	.41**
มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม	.24**

\*\* $p < .01$  (หนึ่งหาง)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ใช้สำหรับการสร้างเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

## 1. ทำบันทึกเสนอถึงคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนี้

1.1 เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากรองอธิการบดีผู้กำกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับจำนวนและรายชื่อของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติราชการใน พ.ศ. 2552 และยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานวันที่ 1 เมษายน 2552 (นับถึงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2552) จำแนกตามส่วนงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ซึ่งได้แก่ สำนักงานมหาวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สำนักวิชา สถาบัน และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น) และสายงาน [ได้แก่ สาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ)] เพื่อนำมาใช้ในการสุ่มตัวอย่าง



1.2 เพื่อขอหนังสือราชการที่เรียนถึงส่วนงานต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ครั้ง เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แนบรายชื่อของข้าราชการในสังกัดที่เป็นหน่วยตัวอย่างในการศึกษาไปกับหนังสือราชการดังกล่าวด้วย

2. เตรียมแบบสำรวจที่ใช้ในการวิจัยให้ครบตามจำนวนที่กำหนด และระบุรหัสของแบบสำรวจทุกชุด เพื่อความสะดวกในการติดตามแบบสำรวจกลับคืนและเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาเชิงพฤติกรรมกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

3. นำหนังสือราชการไปติดต่อกับส่วนงานต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ประสานงานในส่วนงานนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสำรวจ และของจดหมายสำหรับใส่แบบสำรวจที่ตอบเรียบร้อยแล้วให้กับข้าราชการทุกท่านตามรายชื่อที่ได้แนบไป การเก็บรวบรวมแบบสำรวจกลับคืนทั้งในขั้นสร้างเครื่องมือและขั้นเก็บข้อมูลจริง มี 2 วิธี คือ

- ข้าราชการที่เป็นหน่วยตัวอย่างส่งคืนแบบสำรวจที่ตอบเรียบร้อยแล้วทางไปรษณีย์ มหาวิทยาลัย

- ผู้วิจัยไปรับแบบสำรวจคืนด้วยตนเองจากเจ้าหน้าที่ประสานงานในส่วนงานตามวัน และเวลาที่นัดหมาย

4. ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นสร้างเครื่องมือ คือ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552 ถึงวันที่ 16 มีนาคม 2552 และระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นเก็บข้อมูลจริง คือ วันที่ 20 มีนาคม 2552 ถึงวันที่ 2 เมษายน 2552 ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการยื่นหนังสือแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 โดยช่วงใกล้กำหนดส่งแบบสำรวจคืนของการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ครั้ง ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเอง สำหรับหน่วยตัวอย่างที่ทำแบบสำรวจหาย ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจกลับไปให้ใหม่พร้อมนัดหมายวัน เวลา และวิธีการรับคืน ส่วนหน่วยตัวอย่างที่มีเวลาจำกัด ผู้วิจัยได้ขอความกรุณาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการอ่านชื่อกระทรวงให้ฟัง แล้วบันทึกข้อมูลลงในแบบสำรวจตามที่หน่วยตัวอย่างให้คำตอบ

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจที่ได้รับ และคัดเลือกแบบสำรวจเฉพาะที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ โดยขั้นสร้างเครื่องมือรวบรวมได้ 38 ชุด และขั้นเก็บ

ข้อมูลจริงรวบรวมได้ 332 ชุด รายละเอียดของจำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวนแบบสำรวจที่ส่ง จำนวนแบบสำรวจสมบูรณ์ที่ได้รับคืน และอัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างชั้นสร้างเครื่องมือ และชั้นเก็บข้อมูลจริง จำแนกตามประเภทส่วนงาน แสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12

จำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวนแบบสำรวจที่ส่ง จำนวนแบบสำรวจสมบูรณ์ที่ได้รับคืน และอัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างชั้นสร้างเครื่องมือและชั้นเก็บข้อมูลจริง จำแนกตามประเภทส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวนตัวอย่างที่กำหนด (คน)		จำนวนแบบสำรวจที่ส่ง (ชุด)		จำนวนแบบสำรวจสมบูรณ์ที่ได้รับคืน (ชุด)		อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)	
	ชั้นสร้างเครื่องมือ	ชั้นเก็บข้อมูลจริง	ชั้นสร้างเครื่องมือ	ชั้นเก็บข้อมูลจริง	ชั้นสร้างเครื่องมือ	ชั้นเก็บข้อมูลจริง	ชั้นสร้างเครื่องมือ	ชั้นเก็บข้อมูลจริง
1. สำนักงานมหาวิทยาลัย	5	100	10	61	2	26	20.00	42.62
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	5	100	45	323	15	89	33.33	27.55
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	5	100	40	596	13	112	32.50	18.79
4. สาขาวิชามนุษยศาสตร์	5	100	20	119	4	18	20.00	15.13
5. สาขาวิชาสังคมศาสตร์	5	100	35	308	1	56	2.86	18.18
6. ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น	5	100	10	72	3	31	30.00	43.06
รวม	30	600	160	1,479	38	332	23.75	22.25

6. ได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลรายชื่อข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 จากรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รายชื่อนี้จะบ่งชี้ถึง พฤติกรรมจริงที่ต้องการศึกษาของหน่วยตัวอย่าง ซึ่งจะต้องนำไปวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลอื่น ๆ ที่ได้ จากแบบสำรวจเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัยต่อไป โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามผ่านของ แพ้ข้อมูลการวิจัย เพื่อเก็บรักษาข้อมูลต่าง ๆ เป็นความลับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้สถิติต่าง ๆ มีดังนี้

#### การวิเคราะห์ข้อมูลในชั้นสร้างเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ข้อกระทงของมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง ( $A_B$ ) มาตรวัดการคล้อย ตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC) มาตรวัด ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) และมาตรวัด เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ แต่ละรอบจะคงไว้เฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญ เพื่อวิเคราะห์ในขั้นถัดไป จนกว่าจะเหลือแต่ข้อที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

2. วิเคราะห์หาความเที่ยงของมาตรวัดทั้งหมดโดยวิธีวัดความสอดคล้องภายในด้วย สัมประสิทธิ์แอลฟา

3. วิเคราะห์หาความตรงของมาตร

3.1 ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน

3.1.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงเจตคติต่อการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

3.1.2 วิเคราะห์ความตรงของมาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มาตรวัดเจตคติต่อการประเมิน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) และมาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) ด้วยเทคนิคกลุ่มคนที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว โดยใช้การทดสอบค่าที

3.2 ความตรงร่วมสมัย ของมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงกับมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงและมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่และค่าร้อยละ และเพื่อให้ทราบลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุเชิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต ( $M$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) คะแนนต่ำสุด ( $MIN$ ) คะแนนสูงสุด ( $MAX$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ( $CV$ ) ค่าความเบ้ ( $SK$ ) และค่าความโด่ง ( $KU$ )

### การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 9 ตัวแปร (เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความดีงดูของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ เจตนาเชิงพฤติกรรม และพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุเชิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ใช้โปรแกรม เอส พี เอส เอส ฟอว์ วินโดวส์ (SPSS for Windows) ทั้งหมด ยกเว้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุเชิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์โมเดลในภาพรวมและศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรในโมเดลทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ ที่ส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมลิสมเรล (LISREL) ซึ่งในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยนี้ ตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จะใช้คะแนนจากมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง ( $A_B$ ) มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทที่ 3

#### ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 คะแนนของมาตรวัดแต่ละมาตรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 6 ความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB<sub>j</sub>) แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>j</sub>) ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>j</sub>MC<sub>j</sub>) ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (C<sub>r</sub>) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม (P<sub>r</sub>) และผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม (C<sub>r</sub>P<sub>r</sub>) เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 7 ความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) ผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB<sub>j</sub>) แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>j</sub>) ผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>j</sub>MC<sub>j</sub>) ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (C<sub>k</sub>) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม (P<sub>k</sub>) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม (C<sub>k</sub>P<sub>k</sub>) เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

- |                                  |         |  |
|----------------------------------|---------|--|
| b <sub>j</sub>                   | หมายถึง | มาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย   |
| e <sub>j</sub>                   | หมายถึง | มาตรวัดการประเมินผลของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย   |
| Σb <sub>j</sub> e <sub>j</sub>   | หมายถึง | มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ (มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม) |
| NB <sub>j</sub>                  | หมายถึง | มาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตน                              |
| MC <sub>j</sub>                  | หมายถึง | มาตรวัดแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง   |
| ΣNB <sub>j</sub> MC <sub>j</sub> | หมายถึง | มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ (มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม)                                 |
| C <sub>k</sub>                   | หมายถึง | มาตรวัดความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม   |
| P <sub>k</sub>                   | หมายถึง | มาตรวัดการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม  |

$\Sigma C_k P_k$	หมายถึง	มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ (มาตรวัด การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม)
$A_B$	หมายถึง	มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยทางตรง
SN	หมายถึง	มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง
PBC	หมายถึง	มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทางตรง
PAY	หมายถึง	มาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เปลี่ยนสถานภาพจากราชการ
UNI	หมายถึง	เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง
PER	หมายถึง	มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย
CIV	หมายถึง	มาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง
LEFT	หมายถึง	ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ
I	หมายถึง	มาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรมในการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย
B	หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
N	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างในการวิเคราะห์
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที
M	หมายถึง	มัธยิมเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



MIN	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
MAX	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
$b$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
$\chi^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคกำลังสอง
$p$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$df$	หมายถึง	องศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	รากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
SE	หมายถึง	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
SS	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
SC	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์
LX	หมายถึง	เมทริกซ์พหุนามเตออร์น่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ X
LY	หมายถึง	เมทริกซ์พหุนามเตออร์น่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ Y
GA	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยัง ตัวแปรภายในแฝง
BE	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงระหว่างตัวแปรภายในแฝง

## ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ตัวอย่างทั้งหมดมีจำนวน 332 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 65.06 และเพศชายร้อยละ 34.94 อยู่ในช่วงอายุ 36-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.12 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 42-47 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.41 ช่วงอายุ 48-53 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 ช่วงอายุ 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.14 ช่วงอายุ 54-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.63 และ ช่วงอายุ 60-65 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการระหว่าง 214-281 เดือน คิดเป็นร้อยละ 31.33 รองลงมา คือ ระหว่าง 78-145 เดือน คิดเป็นร้อยละ 23.49 ระหว่าง 146-213 เดือน คิดเป็นร้อยละ 22.89 ระหว่าง 282-349 เดือน คิดเป็นร้อยละ 14.46 และ ระหว่าง 10-77 เดือน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.95 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 30.12 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 28.61 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 1.81 และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 1.51 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประเภทข้าราชการ พบว่า เป็นข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) ร้อยละ 53.31 และข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติกร) ร้อยละ 46.69 โดยตัวอย่างสังกัดสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.73 รองลงมา คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 26.81 สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 16.87 ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น คิดเป็นร้อยละ 9.34 สำนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 7.83 และสาขาวิชามนุษยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 5.42 ตามลำดับ

หากจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตัวอย่างดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด โดยแต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 16.87 เท่ากัน รองลงมา คือ อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 11.45 ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์หรือนักวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 9.04 นักวิจัย คิดเป็นร้อยละ 7.53 ผู้ปฏิบัติงานบริหาร คิดเป็นร้อยละ 4.22 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและนักวิชาการศึกษา แต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 3.92 เท่ากัน นักวิชาการเงินและบัญชีและบรรณารักษ์ แต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 3.01 เท่ากัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 2.71 ครู คิดเป็นร้อยละ 1.81 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ศาสตราจารย์ ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุดหรือพนักงานห้องสมุด และช่างเทคนิค แต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 1.51 เท่ากัน

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการพัสดุ และช่างอิเล็กทรอนิกส์ แต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 1.20 เท่ากัน เจ้าหน้าที่บุคคลและปฏิบัติการงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ แต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 0.90 เท่ากัน นักประชาสัมพันธ์ สัตวแพทย์ เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ แต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 0.60 เท่ากัน และช่างไฟฟ้า วิศวกร นักเอกสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ช่างศิลป์ และนิติกร แต่ละตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 0.30 เท่ากัน ตามลำดับ

ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมา คือ ระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 23.19 ระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 18.38 ระดับ 9 คิดเป็นร้อยละ 15.66 ระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 13.55 ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 3.31 ระดับ 10 คิดเป็นร้อยละ 0.91 และระดับ 11 คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พบว่า ตัวอย่างมีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในระดับ 15,000-25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.49 รองลงมา คือ ระดับ 25,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.22 ระดับ 40,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.76 ระดับน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.52 ระดับ 60,001-100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.71 และระดับมากกว่า 100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 53.01 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 42.47 และหย่าร้างหรือหม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.52 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำนวนคนในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการ พบว่า จำนวน 2 คน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.71 รองลงมา คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 21.39 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.46 ไม่มีผู้มีสิทธิ คิดเป็นร้อยละ 12.05 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 และจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำนวนคนในครอบครัวที่ขณะนี้กำลังใช้สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการของตัวอย่าง พบว่า ไม่มีผู้ใช้สิทธิ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.22 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.16 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.82 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61 และจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 13

## ตารางที่ 13

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 332)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	216	65.06
ชาย	116	34.94
2. อายุ (ปี)		
30-35	37	11.14
36-41	100	30.12
42-47	91	27.41
48-53	78	23.50
54-59	22	6.63
60-65	4	1.20
3. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (เดือน)		
10-77	26	7.83
78-145	78	23.49
146-213	76	22.89
214-281	104	31.33
282-349	48	14.46
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตร	5	1.51
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา	6	1.81
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	95	28.61
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	100	30.12
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	126	37.95
5. ประเภทข้าราชการ		
สาย ก. (วิชาการ)	155	46.69
สาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ)	177	53.31

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 332)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ส่วนงานที่สังกัด		
สำนักงานมหาวิทยาลัย	26	7.83
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	89	26.81
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	112	33.73
สาขาวิชามนุษยศาสตร์	18	5.42
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	56	16.87
ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น	31	9.34
7. ตำแหน่ง		
รองศาสตราจารย์	56	16.87
อาจารย์	38	11.45
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	56	16.87
นักวิชาการเงินและบัญชี	10	3.01
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	4	1.20
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	30	9.04
เจ้าหน้าที่บุคคล	3	0.90
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	13	3.92
นักประชาสัมพันธ์	2	0.60
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5	1.51
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	9	2.71
ศาสตราจารย์	5	1.51
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	14	4.22
นักวิชาการพัสดุ	4	1.20
นักวิชาการศึกษา	13	3.92
ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด/พนักงานห้องสมุด	5	1.51
ครู	6	1.81

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 332)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ตำแหน่ง		
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	4	1.20
บรรณารักษ์	10	3.01
ช่างไฟฟ้า	1	0.30
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	3	0.30
สัตวแพทย์	2	0.60
นักวิจัย	25	7.53
ช่างเทคนิค	5	1.51
วิศวกร	1	0.30
นักเอกสารสารสนเทศ	1	0.30
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	1	0.30
ช่างศิลป์	1	0.30
เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	2	0.60
เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์	2	0.60
นิติกร	1	0.30
8. ระดับ (ปี)		
4	11	3.31
5	45	13.55
6	81	24.40
7	61	18.38
8	77	23.19
9	52	15.66
10	3	0.91
11	2	0.60

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 332)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (บาท)		
น้อยกว่า 15,000	15	4.52
15,001-25,000	161	48.49
25,001-40,000	97	29.22
40,001-60,000	49	14.76
60,001-100,000	9	2.71
มากกว่า 100,000	1	0.30
10. สถานภาพสมรส		
โสด	141	42.47
แต่งงาน	176	53.01
หย่าร้าง/หม้าย	15	4.52
11. จำนวนคนในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการ		
ไม่มีผู้มีสิทธิ	40	12.05
1	71	21.39
2	92	27.71
3	51	15.36
4	48	14.46
5	21	6.32
6	6	1.81
7	2	0.60
8	1	0.30

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 332)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
12. จำนวนคนในครอบครัวที่ขณะนี้กำลังใช้สิทธิสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการของตัวอย่าง		
ไม่มีผู้ใช้สิทธิ	97	29.22
1	79	23.80
2	77	23.19
3	47	14.16
4	16	4.82
5	12	3.61
6	4	1.20

## ตอนที่ 2 คะแนนของมาตรวัดแต่ละมาตรที่ใช้ในการวิจัย

มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง ( $A_B$ ) มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม ( $\Sigma b_{je}$ ) มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ( $\Sigma NB_{MC_j}$ ) มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC) มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ( $\Sigma C_k P_k$ ) มาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) มาตรวัดความตั้งใจดูของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) และมาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) เป็นมาตรจำแนกความหมาย 6 ช่วงคะแนน ซึ่งอธิบายคะแนนแต่ละมาตรวัดได้ดังนี้

มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง ( $A_B$ ) มีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเจตคติทางตรงต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -0.88 และมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม ( $\Sigma b_{je}$ ) มีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -9 ถึง 9 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเจตคติทางอ้อมต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -0.78



มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN) มีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -1.59 และมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ( $\sum NB_j MC_j$ ) มีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อจาก -21 ถึง 21 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -8.05

มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (PBC) มีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -1.11 และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ( $\sum C_k P_k$ ) มีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -9 ถึง 9 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อมต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -1.31

มาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) มีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเจตนาเชิงพฤติกรรมต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -2.12

มาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มีคะแนนความเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการโดยเฉลี่ยเท่ากับ -0.36

มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีคะแนนความเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยเท่ากับ -0.48

มาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) มีคะแนนความเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเองโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของข้อมูล มีชัณภูมิเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละ  
มาตรวัด แสดงดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14

คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของข้อมูล มีชัณภูมิเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละมาตรวัด  
ที่ใช้ในการวิจัย (N = 332)

มาตรวัด	จำนวน (ข้อ)	คะแนนของมาตร ในแต่ละข้อ		คะแนนเฉลี่ยของ ข้อมูลจริงที่เก็บได้		M	SD
		ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด		
1. เจตคติต่อพฤติกรรม ทางตรง (A <sub>B</sub> )	13	-3	3	-3	3	-0.88	1.31
2. เจตคติต่อพฤติกรรม ทางอ้อม ( $\sum b_i e_i$ )	9x2	-9	9	-8.33	7.67	-0.78	2.66
3. การคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิงทางตรง (SN)	2	-3	3	-3	3	-1.59	1.73
4. การคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ( $\sum NB_i MC_i$ )	4x2	-21	21	-21	21	-8.05	10.43
5. การรับรู้การควบคุม พฤติกรรมทางตรง (PBC)	2	-3	3	-3	3	-1.11	1.90
6. การรับรู้การควบคุม พฤติกรรมทางอ้อม ( $\sum C_k P_k$ )	6x2	-9	9	-9	6.5	-1.31	2.70
7. เจตนาเชิงพฤติกรรม (I)	4	-3	3	-3	3	-2.12	1.53
8. ความตั้งใจดูของ เงินเดือนใหม่ของ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่เปลี่ยนสถานภาพ จากข้าราชการ (PAY)	14	-3	3	-3	3	-0.36	1.50

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของข้อมูล มีชัณภูมิเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย (N = 332)

มาตรวัด	จำนวน (ข้อ)	คะแนนของมาตร ในแต่ละข้อ		คะแนนเฉลี่ยของ ข้อมูลจริงที่เก็บได้		M	SD
		ต่ำสุด	สูงสุด	ต่ำสุด	สูงสุด		
9. เจตคติต่อการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย (PER)	14	-3	3	-3	3	-0.48	1.38
10. เจตคติต่อการเป็น ข้าราชการของตนเอง (CIV)	14	-3	3	-2.07	3	1.89	0.75

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุ  
อิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎี  
พฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา  
ลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ มีชัณภูมิเลขคณิต  
(M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คะแนนต่ำสุด (MIN) คะแนนสูงสุด (MAX) ค่าสัมประสิทธิ์  
การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปร  
ดังต่อไปนี้

เจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) มีมีชัณภูมิเลขคณิต เท่ากับ -0.88 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติ  
ทางลบต่อพฤติกรรมกรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับต่ำ  
เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.31 และ  
-1.49 ตามลำดับ จะเห็นว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติต่อพฤติกรรม  
กรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใกล้เคียงกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ 0.03 มีค่า

เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ตัวแปรนี้มีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ค่าความโด่ง เท่ากับ -0.84 แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้ต่ำกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ -1.59 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.73 และ -1.09 ตามลำดับ จะเห็นว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในระดับใกล้เคียงกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ 0.89 ข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา แสดงว่า คะแนนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าความโด่ง เท่ากับ -0.62 แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้ต่ำกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ -1.11 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.90 และ -1.71 ตามลำดับ เห็นได้ว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมในระดับใกล้เคียงกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ 0.58 ข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา แสดงว่า คะแนนการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าความโด่ง เท่ากับ -0.77 แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้ต่ำกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ -0.36 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมีความดึงดูดในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.50 และ -4.19 ตามลำดับ ข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการในระดับใกล้เคียงกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ -0.14 ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า คะแนนความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่ามัชฌิมเลขคณิตเล็กน้อย ค่าความโด่ง เท่ากับ -0.85 แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้ต่ำกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ  $-0.48$  แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติทางลบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ  $1.38$  และ  $-2.89$  ตามลำดับ จะเห็นว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยใกล้เคียงกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ  $-0.18$  ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า คะแนนเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่ามัชฌิมเลขคณิตเล็กน้อย ค่าความโด่ง เท่ากับ  $-0.68$  แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้ต่ำกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ  $1.89$  แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติทางบวกต่อการเป็นข้าราชการของตนเองในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ  $0.75$  และ  $0.39$  ตามลำดับ ข้อมูลมีการกระจายปานกลาง แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเองแตกต่างกันเล็กน้อย ค่าความเบ้ เท่ากับ  $-1.06$  ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่า คะแนนเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเองของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าความโด่ง เท่ากับ  $2.13$  แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้สูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ  $193.81$  แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ  $78.54$  และ  $0.41$  ตามลำดับ จะเห็นว่า ข้อมูลมีการกระจายมาก แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ  $-0.31$  ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าความโด่ง เท่ากับ  $-0.68$  แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้ต่ำกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

เจตนาเชิงพฤติกรรม (I) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ  $-2.12$  แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตนาเชิงพฤติกรรมในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ  $1.53$  และ  $-0.72$  ตามลำดับ จะเห็นว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตนาเชิงพฤติกรรมใกล้เคียงกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ  $1.83$  ข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา

แสดงว่า เจตนาเชิงพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าความโค้งเท่ากับ 2.39 แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้สูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย

พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ซึ่งเป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable) มีมัชฌิมเลขคณิต เท่ากับ 0.02 แสดงว่า สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่ำ มีเพียงร้อยละ 2.00 เท่านั้นที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.12 และ 8.09 ตามลำดับ จะเห็นว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใกล้เคียงกัน ค่าความเบ้ เท่ากับ 8.00 ข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา เนื่องจากตัวแปรนี้เป็นตัวแปรดัมมี่ แสดงว่า พฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ค่าความโค้ง เท่ากับ 62.87 แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรนี้สูงกว่าโค้งปกติมาก

โดยสรุปในภาพรวม ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัยทั้ง 9 ตัวแปร ส่วนใหญ่มีมัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโค้ง อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ที่มีความเบ้และความโค้งอยู่ในระดับสูง แต่เนื่องจากเป็นตัวแปรดัมมี่ที่มีค่าเพียง 2 ค่า คือ 1 (สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) กับ 0 (ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) เท่านั้น จึงไม่มีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องตัวแปรต่อเนื่องที่มีการแจกแจงปกติ ตัวแปรทั้งหมดสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลโลจิสติกได้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 15

## ตารางที่ 15

ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย (N = 332)

ตัวแปร	M	SD	MIN	MAX	CV	SK	KU
A <sub>B</sub>	-0.88	1.31	-3	3	-1.49	0.03	-0.84
SN	-1.59	1.73	-3	3	-1.09	0.89	-0.62
PBC	-1.11	1.90	-3	3	-1.71	0.58	-0.77
PAY	-0.36	1.50	-3	3	-4.19	-0.14	-0.85
PER	-0.48	1.38	-3	3	-2.89	-0.18	-0.68
CIV	1.89	0.75	-2.07	3	0.39	-1.06	2.13
LEFT	193.81	78.54	12	348	0.41	-0.31	-0.68
I	-2.12	1.53	-3	3	-0.72	1.83	2.39
B	0.02	0.12	0	1	8.09	8.00	62.37

หมายเหตุ A<sub>B</sub> = เจตคติต่อพฤติกรรม SN = การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง PBC = การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม

PAY = ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

PER = เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

CIV = เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง LEFT = ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ

I = เจตนาเชิงพฤติกรรม B = พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

SE of SK = 0.13

SE of KU = 0.27

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุ  
อิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎี  
พฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิเคราะห์  
หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 9 ตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 36 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 31 คู่ คิดเป็นร้อยละ 86.11 ของ  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีทิศทางบวก

ขนาดปานกลาง มีค่าพิสัยตั้งแต่  $-0.27$  ถึง  $0.58$  โดยตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) และความตึงเครียดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด ส่วนตัวแปรเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) และพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละคู่ พบว่า ทุกคู่มีค่าต่ำกว่า  $0.80$  แสดงว่า ข้อมูลชุดนี้ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผล (ตัวแปรตาม) คือ เจตนาเชิงพฤติกรรม (I) และพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงกับตัวแปรพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) คือ ตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) เจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) ในขณะที่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงกับตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) คือ ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) และความตึงเครียดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) แสดงว่า ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) และความตึงเครียดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) น่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) และอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) โดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ด้วย รายละเอียดดังตารางที่ 16

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตารางที่ 16

เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีขั้วนิยมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ( $N = 332$ )

ตัวแปร	$A_B$	SN	PBC	PAY	PER	CIV	LEFT	I	B
$A_B$	1.00								
SN	.43**	1.00							
PBC	.39**	.35**	1.00						
PAY	.55**	.27**	.28**	1.00					
PER	.50**	.16**	.21**	.51**	1.00				
CIV	-.27**	-.14**	-.11*	-.17**	-.12*	1.00			
LEFT	-.22**	-.12*	-.24**	-.19**	-.15**	-.06	1.00		
I	.48**	.58**	.46**	.23**	.13*	-.09	-.12*	1.00	
B	.22**	.15**	.24**	.10*	.00	-.02	-.06	.41**	1.00
$M$	-0.88	-1.59	-1.11	-0.36	-0.48	1.89	193.81	-2.12	0.02
$SD$	1.31	1.73	1.90	1.50	1.38	0.75	78.54	1.53	0.12

หมายเหตุ  $A_B$  = เจตคติต่อพฤติกรรม SN = การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง PBC = การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม  
 PAY = ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ  
 PER = เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
 CIV = เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง LEFT = ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ  
 I = เจตนาเชิงพฤติกรรม B = พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

### ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตรวจสอบได้จากดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคกำลังสอง ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 18.15,  $p = .052$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 10 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .050 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .988

และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .946 ดังภาพที่ 5 เมื่อพิจารณา ค่าความเที่ยงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct reliability) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .20 ถึง 1.00 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) และพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย (B) โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากัน คือ 1.00 รองลงมา ได้แก่ ความดึงดูดของ เงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากราชการ (PAY) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .99 เจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) และเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) มีค่าความเที่ยงเท่ากัน คือ .98 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) มีค่าความเที่ยงเท่ากัน คือ .95 และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุด คือ เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .20

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยพิจารณาแยกตามตัวแปรแฝง ได้ผลดัง ตารางที่ 17 ตัวแปรภายในแฝงพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable) และเป็นการวัดพฤติกรรมที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด จึงกำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนน มาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ มีค่าเท่ากับ 1.00 เช่นกัน

ตัวแปรภายในแฝงเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว จึงนำค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม ซึ่งเท่ากับ .90 มาหาค่ารากที่สองได้เท่ากับ .95 และ กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้ไว้ให้มีค่าตั้งต้น (starting value) เท่ากับ .95 เพื่อให้ ตัวแปรแฝงเจตนาเชิงพฤติกรรมเป็นคะแนนจริงที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.52 และ .99 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรมได้ดังสมการ

$$I = 1.01(I) + 0.15(B) + 0.01(A_B) + 0.02(SN) + 0.01(PBC) + 0.00(PAY) - 0.01(PER) + 0.00(CIV) + 0.00(LEFT)$$

ตัวแปรภายนอกแฝงเจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว จึงนำค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม ซึ่งเท่ากับ .92 มาหาค่ารากที่สองได้เท่ากับ .96 และ กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้ไว้ให้มีค่าตั้งต้นเท่ากับ .96 เพื่อให้ตัวแปรแฝงเจตคติต่อ

พฤติกรรมเป็นคะแนนจริงที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.30 และ .99 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมได้ดังสมการ

$$A_B = 0.96(A_B) + 0.11(SN) + 0.02(PBC) + 0.01(PAY) + 0.01(PER) - 0.01(CIV) + 0.00(LEFT) - 0.06(I) + 0.08(B)$$

ตัวแปรภายนอกแฝงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว จึงนำค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ซึ่งเท่ากับ .72 มาหาค่ารากที่สองได้เท่ากับ .85 และกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้ไว้ให้มีค่าตั้งต้นเท่ากับ .85 เพื่อให้ตัวแปรแฝงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นคะแนนจริงที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.68 และ .98 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงได้ดังสมการ

$$SN = 0.33(A_B) + 1.07(SN) - 0.21(PBC) - 0.06(PAY) - 0.06(PER) + 0.03(CIV) + 0.00(LEFT) + 0.07(I) + 0.20(B)$$

ตัวแปรภายนอกแฝงการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว จึงนำค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ซึ่งเท่ากับ .56 มาหาค่ารากที่สองได้เท่ากับ .75 และกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้ไว้ให้มีค่าตั้งต้นเท่ากับ .75 เพื่อให้ตัวแปรแฝงการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมเป็นคะแนนจริงที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.84 และ .97 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมได้ดังสมการ

$$PBC = 0.18(A_B) - 0.31(SN) + 1.22(PBC) - 0.02(PAY) - 0.01(PER) + 0.01(CIV) + 0.00(LEFT) + 0.21(I) - 0.15(B)$$

ตัวแปรภายนอกแฝงความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว จึงนำค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

ซึ่งเท่ากับ .94 มาหาค่ารากที่สองได้เท่ากับ .97 และกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้ไว้ให้มีค่าตั้งต้นเท่ากับ .97 เพื่อให้ตัวแปรแฝงความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นคะแนนจริงที่ปลอดภัยจากความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.49 และ .99 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการได้ดังสมการ

$$\text{PAY} = 0.01(A_p) + 0.00(\text{SN}) + 0.00(\text{PBC}) + 1.01(\text{PAY}) + 0.01(\text{PER}) - 0.01(\text{CIV}) + 0.00(\text{LEFT}) + 0.00(\text{I}) + 0.01(\text{B})$$

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภายนอกแฝงเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) ทั้ง 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัว โดยเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเท่ากับ -0.24 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่า ได้ผลแบบเดียวกัน คือ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) โดยตัวแปรเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) มีความสำคัญในการวัดเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) ประมาณ 4.2 เท่าของเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองได้ดังสมการ

$$\text{UNI} = -0.07(A_p) + 0.00(\text{SN}) - 0.00(\text{PBC}) - 0.05(\text{PAY}) + 1.02(\text{PER}) - 0.63(\text{CIV}) + 0.00(\text{LEFT}) + 0.02(\text{I}) + 0.11(\text{B})$$

ตัวแปรภายนอกแฝงระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) เป็นตัวแปรที่แสดงค่าตัวเลขจริงของระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ โดยนับเป็นเดือน ผู้วิจัยจึงกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ มีค่าเท่ากับ 1.00 เช่นกัน เมื่อพิจารณา

ค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการได้ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{LEFT} = & -1.80(A_B) + 0.01(\text{SN}) - 0.21(\text{PBC}) - 1.23(\text{PAY}) + 4.33(\text{PER}) \\ & + 0.16(\text{CIV}) + 1.00(\text{LEFT}) + 0.57(\text{I}) + 2.68(\text{B}) \end{aligned}$$

ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) และพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) มีค่าเท่ากับ .51 และ .17 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 51 และ 17 ตามลำดับ

ตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ได้รับอิทธิพลทางตรงแบบบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จากตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) ขนาด .47 และตัวแปรการรับรู้การควบคุม พฤติกรรม (PBC) ขนาด .34 และได้รับอิทธิพลทางตรงแบบลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) ขนาด -.12 ในขณะที่เดียวกัน ได้รับอิทธิพลทางตรงแบบบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจากตัวแปรเจตคติ ต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) ขนาด .10 ตัวแปรความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) ขนาด .10 และตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) ขนาด .05 แสดงว่า ข้าราชการที่มีการคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง (SN) สูง มีการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) สูง และมีเจตคติต่อการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) ต่ำ มีแนวโน้มที่จะแสดงเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ในการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูง

ตัวแปรพฤติกรรมสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ได้รับอิทธิพล ทางตรงแบบบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ขนาด .24 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม โดยไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร พฤติกรรมสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิง พฤติกรรม (I) คือ ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) มีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวก ขนาด .03 อย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) มีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวก ขนาด .12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ตารางที่ 17

Factor Loadings, Standardized Solution, Completely Standardized Solution, และ Factor Scores Regressions Matrices ของตัวแปรในโมเดล  
เชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมกรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (N = 332)

ตัวแปร	Factor Loadings			Standardized Solution	Completely Standardized	Factor Scores Regressions							
	สปส.	SE	t	Matrix	Solution Matrix	I	B	A <sub>B</sub>	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
LY	สปส.			สปส.	สปส.	I	B	A <sub>B</sub>	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.95	-	-	1.52	.99	1.01	0.00	-0.06	0.07	0.21	0.00	0.02	0.57
B	1.00	-	-	0.12	1.00	0.15	1.00	0.08	0.20	-0.15	0.01	0.11	2.68
LX	สปส.			สปส.	สปส.	I	B	A <sub>B</sub>	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
A <sub>B</sub>	0.96	-	-	1.30	.99	0.01	0.00	0.96	0.33	0.18	0.01	-0.07	-1.80
SN	0.85	-	-	1.68	.98	0.02	0.00	0.11	1.07	-0.31	0.00	0.00	0.01
PBC	0.75	-	-	1.84	.97	0.01	0.00	0.02	-0.21	1.22	0.00	-0.00	-0.21
PAY	0.97	-	-	1.49	.99	0.00	0.00	0.01	-0.06	-0.02	1.01	-0.05	-1.23
PER	1.00	-	-	1.38	1.00	-0.01	0.00	0.01	-0.06	-0.01	0.01	1.02	4.33
CIV	-0.24	0.03	7.42**	-0.33	-.44	0.00	0.00	-0.01	0.03	0.01	-0.01	-0.63	0.16
LEFT	1.00	-	-	78.36	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00

\*\*p < .01, หนึ่งหาง.

ตัวแปรที่มีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) มีอิทธิพลทางตรงแบบบวก ขนาด .15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวก ขนาด .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มีอิทธิพลทางตรงแบบบวก ขนาด .07 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวก ขนาด .02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) มีอิทธิพลทางตรงแบบลบ ขนาด -.09 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมแบบลบ ขนาด -.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) มีอิทธิพลทางตรงแบบบวก ขนาด .01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวก ขนาด .01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 19 และภาพที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) และตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) เท่านั้นที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม (A<sub>B</sub>) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) นอกจากจะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามสมมติฐานการวิจัยแล้ว ยังมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกด้วย และสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พบว่า ตัวแปรความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) และตัวแปรเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) เท่านั้นที่มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) นั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT)

นอกจากจะไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปร พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัยแล้ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานที่ เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อตัวแปรพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ต่ำมากด้วย

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดลการวิจัย จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อน ครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) กับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย (B) มีค่าน้อยมากเพียง  $-0.06$  ในขณะที่ตัวแปรแฝงเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ตัวแปรแฝงเจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) ตัวแปรแฝงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) ตัวแปรแฝง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) และตัวแปรแฝงความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝง พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (B) ปานกลาง มีขนาด  $.42$ ,  $.17$ ,  $.18$ ,  $.26$ , และ  $.13$  ตามลำดับ ยกเว้นตัวแปรแฝงเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของ ตนเอง (UNI) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย (B) ต่ำ ขนาด  $.01$  ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ (LEFT) กับตัวแปรเจตนาเชิง พฤติกรรม (I) มีค่าต่ำสุด ขนาด  $-.12$  ในขณะที่ตัวแปรแฝงเจตคติต่อพฤติกรรม ( $A_B$ ) ตัวแปรแฝง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) ตัวแปรแฝงการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (PBC) ตัวแปรแฝง ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ (PAY) และตัวแปรแฝงเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง (UNI) มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรแฝงเจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ระดับปานกลางถึงสูง ขนาด  $.48$ ,  $.61$ ,  $.48$ ,  $.31$ , และ  $.14$  ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่า โมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถอธิบายความแตกต่างในตัวแปร เจตนาเชิงพฤติกรรม (I) ได้ดีกว่าตัวแปรพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย (B) แสดงรายละเอียดในตารางที่ 18



## ตารางที่ 18

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดลการวิจัย (N = 332)

ตัวแปร	A <sub>B</sub>	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT	I	B
A <sub>B</sub>	1.00							
SN	.54	1.00						
PBC	.43	.23	1.00					
PAY	.57	.27	.27	1.00				
UNI	.52	.18	.22	.50	1.00			
LEFT	-.22	-.12	-.25	-.19	-.08	1.00		
I	.48	.61	.48	.31	.14	-.12	1.00	
B	.17	.18	.26	.13	.01	-.06	.42	1.00

หมายเหตุ A<sub>B</sub> = เจตคติต่อพฤติกรรม SN = การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง PBC = การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม

PAY = ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

PER = เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

CIV = เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง LEFT = ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ

I = เจตนาเชิงพฤติกรรม B = พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

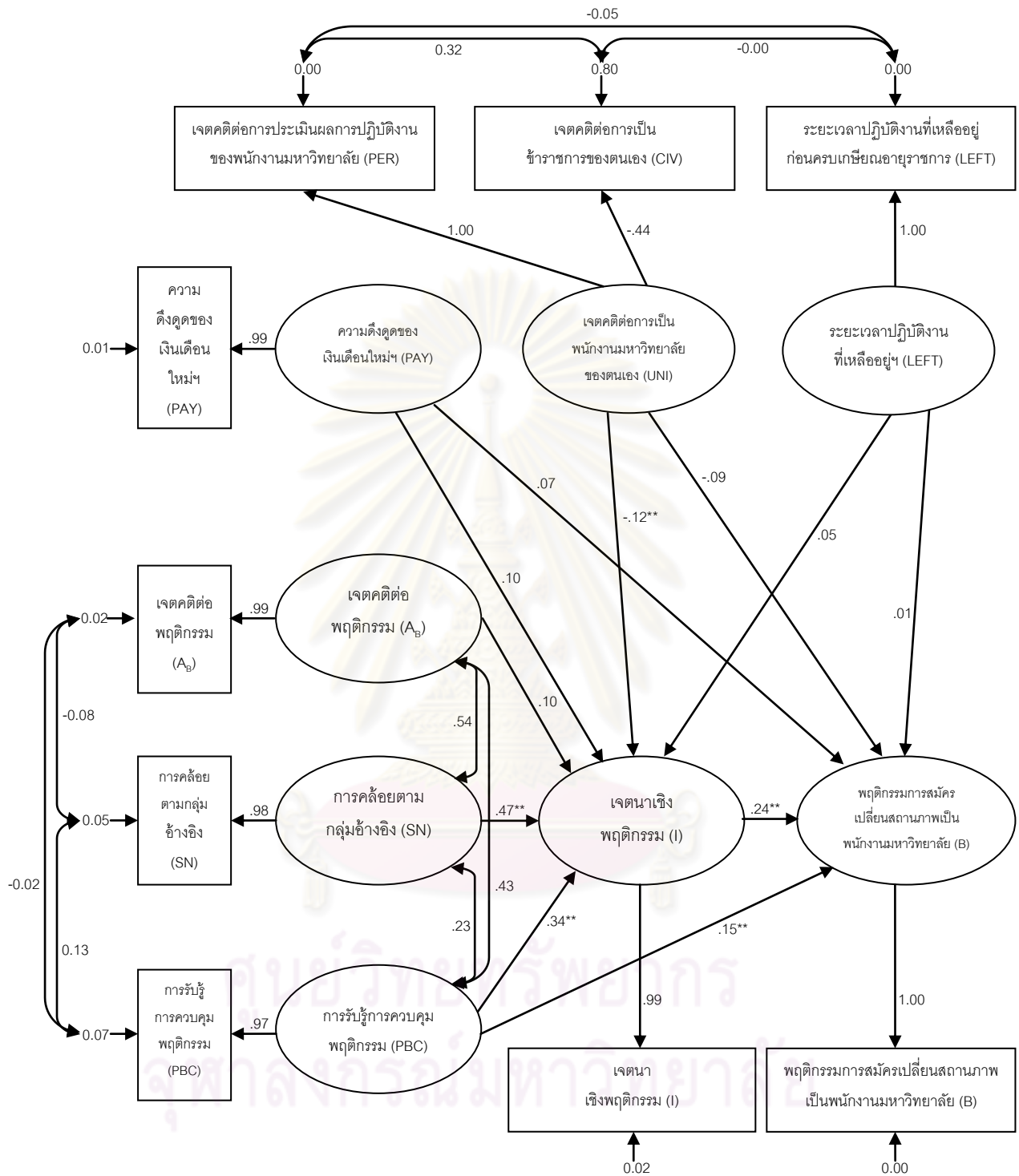
ตารางที่ 19

เมทริกซ์พารามิเตอร์ของตัวแปรแฝง  $K$  และ  $E$  ( $N = 332$ )

ตัวแปร	GA/BE Direct Effects					GA/BE Indirect Effects					GA/BE Total Effects				
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	SS	SC	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	SS	SC	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	SS	SC
$A_B \rightarrow I$	0.12	0.08	1.51	0.10	.10	-	-	-	-	-	0.12	0.08	1.51	0.10	.10
$SN \rightarrow I$	0.38	0.04	8.64**	0.47	.47	-	-	-	-	-	0.38	0.04	8.64**	0.47	.47
$PBC \rightarrow I$	0.22	0.03	6.90**	0.34	.34	-	-	-	-	-	0.22	0.03	6.90**	0.34	.34
$PAY \rightarrow I$	0.10	-	-	0.10	.10	-	-	-	-	-	0.10	-	-	0.10	.10
$UNI \rightarrow I$	-0.14	0.05	-2.59**	-0.12	-.12	-	-	-	-	-	-0.14	0.05	-2.59**	-0.12	-.12
$LEFT \rightarrow I$	0.00	0.00	1.26	0.05	.05	-	-	-	-	-	0.00	0.00	1.26	0.05	.05
$A_B \rightarrow B$	-	-	-	-	-	0.00	0.00	1.40	0.03	.03	0.00	0.00	1.40	0.03	.03
$SN \rightarrow B$	-	-	-	-	-	0.01	0.00	3.59**	0.12	.12	0.01	0.00	3.59**	0.12	.12
$PBC \rightarrow B$	0.01	0.00	2.43*	0.15	.15	0.00	0.00	3.53**	0.08	.08	0.01	0.00	3.99**	0.23	.23
$PAY \rightarrow B$	0.01	0.01	1.08	0.07	.07	0.00	0.00	4.03**	0.02	.02	0.01	0.01	1.49	0.09	.09
$UNI \rightarrow B$	-0.01	0.01	-1.72	-0.09	-.09	0.00	0.00	-2.15*	-0.03	-.03	-0.01	0.01	-2.15*	-0.12	-.12
$LEFT \rightarrow B$	0.00	0.00	0.19	0.01	.01	0.00	0.00	1.20	0.01	.01	0.00	0.00	0.42	0.02	.02
$I \rightarrow B$	0.02	0.01	4.04**	0.24	.24	-	-	-	-	-	0.02	0.01	4.04**	0.24	.24

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



$\chi^2 = 18.15, df = 10, p = .052, RMSEA = .050, GFI = .988, AGFI = .946$

\*\* $p < .01$ , หนึ่งทาง.

ภาพที่ 5 โมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ( $N = 332$ )

หากพิจารณาเฉพาะตัวแปรตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน นอกจากจะสามารถนำคะแนนจากมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวจวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง มาตรวจวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง ตามลำดับ เพื่อหาความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) ข้อมูลที่ได้จากมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวจวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ นั้นสามารถนำไปใช้เพื่อเปลี่ยนเจตนาและพฤติกรรมของบุคคลได้ โดยการเลือกเปลี่ยนเฉพาะความเชื่อที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และความเชื่อที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงอธิบายรายละเอียดไว้ในตอนที่ 6 และตอนที่ 7 เพื่อให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมในการนำไปประกอบกับผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

**ตอนที่ 6 ความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ การประเมินผลของการกระทำ ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม และผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย**

ทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ การประเมินผลของการกระทำ ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม และผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น

พนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

จากการทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) ระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อว่าการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะทำให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น ทำให้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้มงวดมากขึ้น และทำให้เป็นผู้รับบำนาญ สูงกว่ากลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความเชื่อที่ทำให้สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง มีความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และทำให้ได้รับเงินบำนาญน้อย ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนการประเมินผลของการกระทำ (e) ระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินว่า การที่สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเข้มงวดมากขึ้น ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป ความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และการได้รับเงินบำนาญน้อย เป็นสิ่งที่เลวน้อยกว่ากลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลของการกระทำอื่น ๆ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง และการเป็นผู้รับบำนาญ ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้น ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป และเวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20

ความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลของการกระทำ	มัชฌิมเลขคณิตของ $b_i$				$t$	มัชฌิมเลขคณิตของ $e_i$				$t$	มัชฌิมเลขคณิตของ $b_i e_i$				$t$
	กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 285)			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 285)			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 285)		
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
1. ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น	1.62	1.36	0.93	2.07	2.71**	2.54	0.96	2.34	1.11	1.03	4.16	4.13	2.45	5.47	1.83*
2. สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป	0.81	1.82	1.13	2.04	-0.91	-0.03	1.98	-1.16	1.93	3.36***	1.05	3.92	-1.75	5.30	3.91***
3. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้มงวดมากขึ้น	1.92	1.01	1.43	1.84	2.47**	1.14	1.60	0.11	2.03	3.56***	2.59	3.58	-0.12	4.99	4.13***

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที่ (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความแตกต่างของมัธยเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลของการกระทำ	มัธยเลขคณิตของ $b_i$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $e_i$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $b_i e_i$				$t$
	กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 285)			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 285)			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 285)		
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
4. ความมั่นคงในการทำงาน ขาดหายไป	1.49	1.39	1.20	2.02	1.10	-1.14	1.84	-2.03	1.50	2.84**	-1.86	4.40	-2.94	5.54	1.36
5. คัดค้านความเป็นข้าราชการหมดไป	0.89	2.04	0.86	2.25	0.07	-0.57	1.74	-1.60	1.52	3.83***	-1.19	4.15	-2.59	5.24	1.86*
6. เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง	1.89	1.35	1.64	1.87	1.01	-0.08	1.75	-0.25	1.71	0.57	-0.73	4.19	-0.55	4.46	-0.23

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความแตกต่างของมัธยเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b<sub>e</sub>) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลของ การกระทำ	มัธยเลขคณิตของ b <sub>i</sub>				t	มัธยเลขคณิตของ e <sub>i</sub>				t	มัธยเลขคณิตของ b <sub>e</sub>				t
	กลุ่มที่มีเจตนาจะ สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่ สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัย (n = 285)			กลุ่มที่มีเจตนาจะ สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่ สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัย (n = 285)			กลุ่มที่มีเจตนาจะ สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัย (n = 37)		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่ สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัย (n = 285)		
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
7. ความเสี่ยงจาก การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างาน	1.57	1.24	1.47	1.82	0.44	-0.89	1.56	-1.38	1.67	1.67*	-1.22	3.73	-2.85	4.74	2.02*
8. เป็นผู้รับบำนาญ	2.49	0.69	1.81	1.86	4.24***	1.84	1.54	1.71	1.64	0.45	4.81	4.08	3.05	5.41	1.91*
9. ได้รับเงินบำนาญ น้อย	1.92	1.53	1.98	1.80	-0.19	-1.05	1.81	-1.68	1.70	2.08*	-2.05	5.19	-3.78	5.39	1.84*

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที่ (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*p < .05, หนึ่งหาง. \*\*\*p < .001, หนึ่งหาง.



การทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของ  
กลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB) ระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
พบว่า กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อ  
กลุ่มอ้างอิงทุกกลุ่ม คือ มารดา บิดา ภรรยา และบุตร คิดว่าตนควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพ  
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่ากลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนแรงจูงใจที่จะคล้อยตาม  
กลุ่มอ้างอิง (MC) ระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับ  
กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่มีเจตนาจะ  
สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการทำตามความต้องการของมารดาสูงกว่า  
กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .001 ส่วนแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่เป็นบิดา ภรรยา และบุตร ทั้งสองกลุ่ม  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะ  
ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของ  
กลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB,MC) แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ดังตารางที่ 21

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21

ความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB) แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC) และ ผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>j</sub>MC<sub>j</sub>) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

กลุ่มอ้างอิง	มัชฌิมเลขคณิตของ NB <sub>j</sub>				t	มัชฌิมเลขคณิตของ MC <sub>j</sub>				t	มัชฌิมเลขคณิตของ NB <sub>j</sub> MC <sub>j</sub>				t
	กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		
1. มารดา	(n = 26)		(n = 205)		7.64***	(n = 27)		(n = 214)		3.59***	(n = 26)		(n = 200)		6.19***
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	0.38	1.81	-2.13	1.55		5.78	0.89	4.98	2.09		1.85	10.79	-10.66	9.54	
2. บิดา	(n = 18)		(n = 172)		3.58***	(n = 19)		(n = 180)		0.50	(n = 18)		(n = 166)		4.05***
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	-0.28	2.08	-2.09	1.57		5.32	1.63	5.07	2.07		-0.44	11.54	-10.44	9.76	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที่ (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*\*\*p < .001, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความแตกต่างของมัธยเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB) แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC) และ ผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>j</sub>MC<sub>j</sub>) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

กลุ่มอ้างอิง	มัธยเลขคณิตของ NB <sub>j</sub>				t	มัธยเลขคณิตของ MC <sub>j</sub>				t	มัธยเลขคณิตของ NB <sub>j</sub> MC <sub>j</sub>				t
	กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
3. ภรรยา	(n = 11)		(n = 53)		2.78**	(n = 11)		(n = 48)		-0.07	(n = 11)		(n = 46)		2.82**
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	0.27	1.95	-1.60	2.05		5.27	1.49	5.31	1.84		2.18	11.37	-8.83	11.69	
4. บุตร	(n = 11)		(n = 93)		4.84***	(n = 11)		(n = 107)		1.21	(n = 11)		(n = 93)		3.56***
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	0.82	1.99	-1.86	1.70		5.45	1.29	4.93	2.08		3.27	11.71	-8.29	10.01	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*\*p < .01, หนึ่งหาง. \*\*\*p < .001, หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_r$ ) ระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อว่าการที่ตนจะเป็นผู้รับบำนาญเมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสเกิดขึ้นสูงกว่ากลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเชื่อว่าสวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป ไม่มั่นคงในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน และอายุราชการที่เหลืออยู่ ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_r$ ) ระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น การเป็นผู้รับบำนาญ และอายุราชการที่เหลืออยู่ เป็นปัจจัยส่งเสริมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป ความไม่มั่นคงในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นปัจจัยขัดขวางการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_r P_r$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นอายุราชการที่เหลืออยู่ ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22

ความแตกต่างของมัธยเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k P_k$ ) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การควบคุม	มัธยเลขคณิตของ $C_k$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $P_k$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $C_k P_k$				$t$
	กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 37$ )		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 285$ )			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 37$ )		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 285$ )			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 37$ )		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 285$ )		
	$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$	
1. สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป	0.73	1.91	1.24	2.18	-1.36	-0.76	1.72	-1.80	1.48	3.96***	-0.30	4.07	-2.99	5.44	3.62***
2. ไม่มั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	1.78	1.47	2.01	1.61	-0.80	-0.95	1.67	-1.91	1.60	3.42***	-1.41	4.51	-4.48	5.13	3.48***

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที่ ( $t$ ) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความแตกต่างของมัธยเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_kP_k$ ) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การควบคุม	มัธยเลขคณิตของ $C_k$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $P_k$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $C_kP_k$				$t$
	กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 37$ )		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 285$ )			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 37$ )		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 285$ )			กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 37$ )		กลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 285$ )		
	$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$	
3. ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น	1.62	1.72	1.10	1.95	1.56	1.95	1.13	1.12	1.67	3.91***	3.62	4.48	1.74	4.27	2.50**
4. รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน	1.14	1.70	1.53	1.90	-1.21	-0.35	2.00	-1.72	1.71	3.96***	0.11	4.67	-3.18	5.58	3.44***
5. การเป็นผู้รับบำนาญ	2.08	1.53	1.27	2.18	2.87**	1.11	1.85	0.32	1.99	2.28*	2.57	5.12	0.29	5.20	2.51**
6. อายุราชการที่เหลืออยู่	0.65	2.06	0.58	2.41	0.18	0.89	1.90	0.04	2.10	2.36**	-0.38	5.05	-1.16	5.39	0.83

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที ( $t$ ) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตอนที่ 7 ความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ การประเมินผลของการกระทำ ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ ความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับทักษะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม และผลคุณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม เป็นรายชื่อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

เมื่อทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) ระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อว่าการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะทำให้เป็นผู้รับบำนาญ สูงกว่ากลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความเชื่ออื่น ๆ ได้แก่ ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้มงวดมากขึ้น ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง ความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และทำให้ได้รับเงินบำนาญน้อย ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนการประเมินผลของการกระทำ (e) ระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเข้มงวดมากขึ้น และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป เป็นสิ่งที่เลวน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลของการกระทำอื่น ๆ ได้แก่ ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง ความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน การเป็นผู้รับบำนาญ และได้รับเงินบำนาญน้อย ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b.e.) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้มงวดมากขึ้น และการเป็นผู้รับบำนาญ ส่วนการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง ความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และได้รับเงินบำนาญน้อย ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 23



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 23

ความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลของการกระทำ	มัชฌิมเลขคณิตของ $b_i$				$t$	มัชฌิมเลขคณิตของ $e_i$				$t$	มัชฌิมเลขคณิตของ $b_i e_i$				$t$
	กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )		
	$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$	
1. ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น	1.80	0.84	1.03	2.02	0.85	2.60	0.89	2.36	1.08	0.50	5.00	3.08	2.69	5.36	0.96
2. สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป	0.20	2.95	1.14	1.99	-1.04	0.00	2.74	-1.01	1.96	1.13	6.40	2.51	-1.46	5.19	3.38***
3. รูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน เข้มงวดมากขึ้น	2.40	0.89	1.46	1.78	1.17	2.00	0.71	0.22	2.00	5.30**	5.20	2.95	0.18	4.88	2.29*

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที่ ( $t$ ) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลของการกระทำ	มัธยฐานเลขคณิตของ $b_i$				$t$	มัธยฐานเลขคณิตของ $e_i$				$t$	มัธยฐานเลขคณิตของ $b_i e_i$				$t$
	กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 5)		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 327)			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 5)		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 327)			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 5)		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 327)		
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
4. ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป	0.40	1.95	1.24	1.95	-0.96	-1.20	1.48	-1.94	1.56	1.05	0.20	3.56	-2.85	5.43	1.25
5. ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป	0.00	2.74	0.88	2.21	-0.88	0.20	1.64	-1.50	1.56	2.42**	-0.60	4.10	-2.44	5.13	0.80
6. เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง	2.00	1.73	1.65	1.84	0.43	0.20	2.17	-0.24	1.71	0.57	-1.40	5.22	-0.57	4.41	-0.42

\*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (b) การประเมินผลของการกระทำ (e) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำกับการประเมินผลของการกระทำ (b,e) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลของการกระทำ	มัธยฐานเลขคณิตของ $b_i$				$t$	มัธยฐานเลขคณิตของ $e_i$				$t$	มัธยฐานเลขคณิตของ $b_i e_i$				$t$
	กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 5)		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 327)			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 5)		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 327)			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 5)		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (n = 327)		
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
7. ความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน	2.00	0.71	1.43	1.80	1.72	-1.20	1.48	-1.29	1.68	0.12	-2.40	3.05	-2.61	4.67	0.10
8. เป็นผู้รับบำนาญ	3.00	0.00	1.87	1.79	11.45***	2.60	0.55	1.71	1.64	1.21	7.80	1.64	3.21	5.29	1.94*
9. ได้รับเงินบำนาญน้อย	2.20	0.84	1.98	1.77	0.28	-1.40	2.07	-1.61	1.71	0.27	-4.40	4.72	-3.56	5.38	-0.35

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทดสอบความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของ  
กลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB<sub>j</sub>) แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC<sub>j</sub>) และผลคูณของ  
ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตาม  
กลุ่มอ้างอิง (NB<sub>j</sub>MC<sub>j</sub>) ระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่  
ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถทำได้ในกลุ่มอ้างอิงที่เป็นมารดา  
เท่านั้น เนื่องจากกลุ่มอ้างอิงที่เป็นบิดา ภรรยา และบุตร มีเพียง 1 คน จาก 5 คนของกลุ่มที่สมัคร  
เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่คะแนนไม่เป็นศูนย์ ทำให้ไม่สามารถคำนวณหา  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ ส่งผลให้ไม่สามารถทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของ  
คะแนนได้เช่นกัน

จากการทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติ  
ของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB<sub>j</sub>) ระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน  
กลุ่มอ้างอิงที่เป็นมารดา พบว่า กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมี  
ความเชื่อว่าการกระทำของตนควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนแรงจูงใจที่จะคล้อยตาม  
กลุ่มอ้างอิง (MC<sub>j</sub>) ระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่  
ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกลุ่มอ้างอิงที่เป็นมารดา พบว่า ทั้งสอง  
กลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยน  
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อ  
การกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>j</sub>MC<sub>j</sub>) ในกลุ่มอ้างอิงที่เป็นมารดา  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24

ความแตกต่างของมัธยเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (NB) แรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (MC) และ ผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (NB<sub>j</sub>MC<sub>j</sub>) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

กลุ่มอ้างอิง	มัธยเลขคณิตของ NB <sub>j</sub>				t	มัธยเลขคณิตของ MC <sub>j</sub>				t	มัธยเลขคณิตของ NB <sub>j</sub> MC <sub>j</sub>				t
	กลุ่มที่สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัย		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย			กลุ่มที่สมัคร เปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย			กลุ่มที่สมัคร เปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย		
1. มารดา	(n = 2)		(n = 236)		2.68**	(n = 2)		(n = 246)		0.65	(n = 2)		(n = 231)		2.46**
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	1.50	0.71	-1.84	1.76		6.00	0.00	5.08	2.00		9.00	4.24	-9.22	10.45	
2. บิดา	(n = 1)		(n = 194)		-	(n = 1)		(n = 203)		-	(n = 1)		(n = 188)		-
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	-3.00	-	-1.91	1.73		1.00	-	5.13	2.00		-3.00	-	-9.50	10.50	
3. ภรรยา	(n = 1)		(n = 65)		-	(n = 1)		(n = 60)		-	(n = 1)		(n = 58)		-
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	3.00	-	-1.31	2.08		7.00	-	5.25	1.76		21.00	-	-6.90	11.79	
4. บุตร	(n = 1)		(n = 105)		-	(n = 1)		(n = 119)		-	(n = 1)		(n = 105)		-
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
	2.00	-	-1.56	1.91		6.00	-	4.95	2.02		12.00	-	-7.04	10.65	

หมายเหตุ ในกลุ่มอ้างอิงที่เป็นบิดา ภรรยา และบุตร มีข้าราชการเพียง 1 คนของกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่คะแนนไม่เท่ากับ 0 ทำให้ไม่สามารถคำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ จึงไม่สามารถทดสอบความแตกต่างของ มัธยเลขคณิตของคะแนนได้เช่นกัน

\*\*p < .01, หนึ่งหาง.

เมื่อทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) ระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อว่าการที่ตนจะเป็นผู้รับบำนาญเมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสเกิดขึ้นสูงกว่ากลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อว่าการที่ตนไม่มั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน มีโอกาสเกิดขึ้นต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเชื่อว่าสวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น และอายุราชการที่เหลืออยู่ ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบความแตกต่างของมัธยฐานเลขคณิตของคะแนนการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) ระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k P_k$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ดังตารางที่ 25

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25

ความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k P_k$ ) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การควบคุม	มัชฌิมเลขคณิตของ $C_k$				$t$	มัชฌิมเลขคณิตของ $P_k$				$t$	มัชฌิมเลขคณิตของ $C_k P_k$				$t$
	กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )		
	$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$	
1. สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป	0.80	2.28	1.20	2.14	-0.41	-1.80	1.10	-1.65	1.58	-0.22	-1.60	4.77	-2.63	5.38	0.43
2. ไม่มั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	0.80	2.17	1.98	1.58	-1.66*	-1.80	0.84	-1.77	1.65	-0.04	-1.60	4.04	-4.09	5.18	1.07
3. ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น	0.80	2.68	1.19	1.90	-0.46	1.40	2.07	1.21	1.63	0.26	0.40	6.88	2.01	4.27	-0.83

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง.

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ความแตกต่างของมัธยเลขคณิตของคะแนนความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k$ ) การรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $P_k$ ) และผลคูณของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมกับการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม ( $C_k P_k$ ) เป็นรายข้อระหว่างกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การควบคุม	มัธยเลขคณิตของ $C_k$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $P_k$				$t$	มัธยเลขคณิตของ $C_k P_k$				$t$
	กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )			กลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 5$ )		กลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ( $n = 327$ )		
	$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$		$M$	$SD$	$M$	$SD$	
4. รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน	-0.40	1.34	1.50	1.87	-2.26*	-1.80	0.84	-1.53	1.82	-0.33	1.20	3.11	-2.76	5.61	1.57
5. การเป็นผู้รับบำนาญ	3.00	0.00	1.32	2.12	14.26**	0.40	2.41	0.41	1.97	-0.01	1.20	7.22	0.52	5.17	0.29
6. อายุราชการที่เหลืออยู่	0.80	2.28	0.60	2.36	0.19	1.40	1.52	0.10	2.09	1.89	1.00	5.15	-1.04	5.36	0.84

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที ( $t$ ) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง.



## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลทางตรงส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1 เพียงบางส่วน มีเพียงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมเท่านั้น ที่มีอิทธิพลทางอ้อมแบบวกต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลทางตรงแบบวกส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้ว่ามีผู้ที่มีความสำคัญมากสำหรับเขา เช่น บิดา มารดา คู่สมรส บุตร คิดว่าเขาควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง และมีการรับรู้ว่าการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถทำได้ง่ายมาก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนและเพียงพอกับความต้องการแล้ว และพบว่า มีขั้นตอนการสมัครที่ไม่ซับซ้อน สามารถเลือกอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงานได้เอง รวมถึงได้เห็นตัวอย่างจากเพื่อนร่วมงานที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว เขาก็จะมีเจตนาที่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อข้าราชการผู้นี้มีเจตนาที่หนักแน่นแล้ว เขาก็มีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงด้วย หรือหากข้าราชการผู้นี้ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เขาก็มีการรับรู้ว่ามีผู้ที่มีความสำคัญมากสำหรับเขาคิดว่า เขาไม่ควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง และการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ทำได้ยากและควรต้องพิจารณาอย่างรอบคอบให้รอบด้าน นอกจากนี้ เขาอาจเห็นว่าการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และไม่มีเวลาในการศึกษาข้อมูล ซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตนาไม่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีแนวโน้มที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อมูลจากมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมยืนยันผลการวิจัยนี้ โดยพบว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครและกลุ่มที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมี

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่เป็นมารดา มากกว่าข้าราชการกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครและกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนเจตคติต่อพฤติกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวกต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอิทธิพลทางตรงแบบบวกส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการมีเจตคติทางบวกต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ได้ทำให้เขามีเจตนาที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และเมื่อเขาไม่มีเจตนาเช่นนั้น เขาก็ไม่มีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย อาจเป็นไปได้ว่า การศึกษาในครั้งนี้อยู่ในระยะเวลาช่วงที่ 2 ของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (7 พฤษภาคม 2551 ถึง 6 กุมภาพันธ์ 2555) ซึ่งเป็นกลุ่มของข้าราชการที่ไม่มีความจำเป็นต้องเร่งรีบสมัครเปลี่ยนสถานภาพในระยะเวลาช่วงแรก (ภายใน 6 พฤษภาคม 2551) โดยกลุ่มข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในช่วงแรกนั้น ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเหลืออยู่น้อยก่อนครบเกษียณอายุราชการหรือมีเงินเดือนเต็มขั้น จึงไม่ได้ตระหนักมากนักถึงผลดี-ผลเสียของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งที่ขณะนั้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังไม่มีข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารองรับพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 รวมไปถึงยังขาดรายละเอียดที่ชัดเจนในสิ่งที่จะได้รับเมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในหลายประเด็น แต่ตัวคุณเงินเดือนที่จูงใจจะเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจมากกว่าสิ่งอื่น แต่สำหรับข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในระยะเวลาช่วงที่ 2 นี้ จะเริ่มได้รับข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ทั้งจากทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วในระยะเวลาช่วงแรกของการเปิดรับสมัคร แต่อาจจะยังไม่ได้รับข้อมูลรอบด้าน จึงทำให้ข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระยะเวลาช่วงที่ 2 ประเมินทางบวกในระดับต่ำต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดเจตนาที่หนักแน่น ที่จะทำให้มีแนวโน้มสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ หากในเวลาต่อมา ข้าราชการได้รับข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงผลดีมากกว่าผลเสียของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการจะประเมินทางบวกมากขึ้นต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้มีเจตนาที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงขึ้นด้วย

ผลการวิจัยทั้งหมดสนับสนุนเพียงบางส่วนใน ภาค 1 ของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991) ที่ว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมจะร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในการมีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม โดย Ajzen (2005) กล่าวว่าถึงสาระสำคัญเอาไว้ว่า เจตนาเชิงพฤติกรรมเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ยิ่งบุคคลมีเจตนาหนักแน่นเพียงใด แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มันทนา สิริวัตโนภาส (2538) เพียงบางส่วน ซึ่งพบว่า ทั้งเจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรม และมีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมด้วย นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Huchting et al. (2008) เพียงบางส่วนเช่นกัน ที่พบว่า ทั้งเจตคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม โดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2** การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ทั้งการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ยังไม่ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชื่อว่าการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นทำได้ง่าย สามารถควบคุมตนเองหรือตัดสินใจได้ด้วยตนเองเป็นอย่างดีว่าจะสมัครหรือไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อเขามีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ และพร้อมที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เขามีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูง ในขณะที่เดียวกัน หากเขามีเจตนาที่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เขาก็มีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้สำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ประชากรที่เชื่อว่าการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะสมัครหรือไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ และไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูง ในขณะที่เดียวกัน หากเขามีเจตนาไม่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งสนับสนุนภาค 2 ของทฤษฎี

พฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991) ที่ว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลร่วมกับเจตนาเชิงพฤติกรรมในการทำนายพฤติกรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Huchting et al. (2008) ซึ่งพบว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรม โดยเจตนาเชิงพฤติกรรมมีขนาดอิทธิพลต่อพฤติกรรมสูงกว่าการรับรู้พฤติกรรม เช่นเดียวกับผลการวิจัยในครั้งนี้อย่าง

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3** ตัวแปรลักษณะข้าราชการ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 3 เพียงบางส่วน โดยเจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมแบบลบต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม และมีอิทธิพลทางตรงแบบลบต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม อธิบายได้ว่า หากข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินทางบวกต่อสภาวะการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผลมาจากการมีเจตคติทางบวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและการมีเจตคติทางลบต่อการเป็นข้าราชการของตนเองนั้น เขาย่อมมีเจตนาไม่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีผลทำให้ข้าราชการผู้นี้มีแนวโน้มที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในขณะที่เดียวกัน หากข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินทางบวกต่อสภาวะที่หากตัวเขาเองเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแสดงถึงการมีเจตคติทางบวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและมีเจตคติทางลบต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง เขาก็มีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน อธิบายได้ว่า แม้จะมีเจตคติทางบวกต่อสภาวะที่หากตนเองเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ยังคงมีเจตนาไม่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จึงมีแนวโน้มที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย หรือ แม้จะมีเจตคติทางบวกต่อสภาวะที่หากตนเองเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่มีแนวโน้มที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Anand และ Sinha (2008) และ Chen et al. (2007) ในประเด็นของการที่เจตคติต่อที่หมายมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม แต่ขัดแย้งในประเด็นทิศทางของอิทธิพล ทั้งนี้อาจเป็นผล

มาจากการที่ยังไม่ได้รับข้อมูลรอบด้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ เช่น หากเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แม้จะตระหนักว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องใช้มั่งงวดมากขึ้นกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นผลดีที่ทำให้ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่และได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความกังวลว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เขาก็จะมีเจตนาไม่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีแนวโน้มที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวกต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม อธิบายได้ว่า เงินเดือนใหม่ที่ข้าราชการจะได้รับเมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนที่จูงใจให้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หากพิจารณาแล้วว่า เงินเดือนใหม่ที่จะได้รับเมื่อเขาสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนมากพอกับความต้องการ เขาก็จะมีเจตนาหนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงด้วย ซึ่งผลการวิจัยบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ Aiman-Smith et al. (2001) ที่พบว่า ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ มีอิทธิพลแบบบวกต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า แม้ข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่น้อยก่อนครบเกษียณอายุราชการ แต่ไม่ได้ทำให้เขามีเจตนาที่หนักแน่นที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ไม่มีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ในขณะที่เดียวกัน หากเขามีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่น้อยก่อนครบเกษียณอายุราชการ ก็ไม่ทำให้เขามีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยขัดแย้งกับการศึกษาของอมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ที่พบว่าอายุราชการที่เหลืออยู่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น

พนักงานมหาวิทยาลัย และขัดแย้งกับการศึกษาของ Barton et al. (2001) ที่พบว่า อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากในระยะเวลาช่วงที่ 2 ของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคงเหลือข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการในระดับปานกลางถึงมาก ทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาในระยะเวลาช่วง 90 วันแรกของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผู้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่น้อยก่อนครบเกษียณอายุราชการ แต่ถ้าหากข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเหล่านี้ได้รับข้อมูลเพิ่มเติมมากขึ้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พิจารณาแล้วว่าการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำได้ง่าย มีเงื่อนไขตอบแทนที่เหมาะสม เขาก็จะมีเจตนาที่หนักแน่นมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามเจตนาได้สำเร็จ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นอย่างไร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของเจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม ต่อพฤติกรรมสมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิง พฤติกรรม ต่อพฤติกรรมสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรลักษณะข้าราชการ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบ เกษียณอายุราชการ ที่มีต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย

#### สมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรเชิงสาเหตุมีอิทธิพลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมสมัครเปลี่ยน สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยแยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมี อิทธิพลทางตรงส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม

2. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3. ตัวแปรลักษณะข้าราชการ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อมโดย ส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม

## วิธีดำเนินการวิจัย

### กลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่ปฏิบัติราชการใน พ.ศ.2552 และยังไม่ได้สมัคร เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 เมษายน 2552 จำนวน 332 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แบ่งเป็นข้าราชการ สาย ก. (วิชาการ) 155 คน และข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) 177 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ เดือนและปีที่เริ่มรับราชการ ระดับการศึกษา ประเภทข้าราชการ ส่วนงานที่สังกัด ตำแหน่ง ระดับ (ซี) เงินเดือนและเงินประจำ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส จำนวนคนในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจาก การเป็นข้าราชการ จำนวนคนในครอบครัวที่ขณะนี้กำลังใช้สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจาก การเป็นข้าราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ประกอบด้วย

- มาตรการเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม ได้แก่ มาตรการความเชื่อเกี่ยวกับผลของ  
การกระทำ (Behavioral Beliefs) และมาตรการการประเมินผลของการกระทำ (Evaluation of  
Consequence)

- มาตรการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม ได้แก่ มาตรการความเชื่อเกี่ยวกับ  
ทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (Normative Beliefs) และมาตรการแรงจูงใจที่จะ  
คัดลอกตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to Comply)

- มาตรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม ได้แก่ มาตรการความเชื่อ  
เกี่ยวกับการควบคุม (Control Beliefs) และมาตรการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับการควบคุม  
(Perceived Power)

- มาตรการเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง (Attitude toward the Behavior)

- มาตรการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง (Subjective Norm)

- มาตรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง (Perceived Behavioral  
Control)

- มาตรการเจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยน  
สถานภาพจากข้าราชการ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

มาตรการเจตคติต่อพฤติกรรม มาตรการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิง มาตรการรับรู้  
การควบคุมพฤติกรรม มาตรการความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยน  
สถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
และมาตรการเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง มีความเที่ยงอยู่ในระดับสูง ค่าอยู่ระหว่าง

.80 ถึง .96 ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคกลุ่มคนที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว พบว่า มาตรการความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ มาตรการเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และมาตรการเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง มีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ส่วนมาตรการเจตคติต่อพฤติกรรม มาตรการการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และมาตรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม พบว่า มีความตรงร่วมสมัย เนื่องจากคะแนนมีความสัมพันธ์กับมาตรการทางอ้อม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ใช้สำหรับการสร้างเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยขอความร่วมมือจากส่วนงานต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการแจกแบบสำรวจให้กับข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมแบบสำรวจกลับคืนมี 2 วิธี คือ ข้าราชการที่เป็นหน่วยตัวอย่างส่งคืนทางไปรษณีย์มหาวิทยาลัย หรือผู้วิจัยไปรับคืนจากเจ้าหน้าที่ประสานงานในส่วนงานตามวันและเวลาที่นัดหมาย ในขั้นสร้างเครื่องมือได้แบบสำรวจสมบูรณ์คืนจำนวน 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 23.75 และในขั้นเก็บข้อมูลจริงได้แบบสำรวจสมบูรณ์คืนจำนวน 332 ชุด คิดเป็นร้อยละ 22.25 ข้อมูลที่ได้จากขั้นเก็บข้อมูลจริงจะนำไปวิเคราะห์ร่วมกับรายชื่อข้าราชการที่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ซึ่งบ่งชี้ถึงพฤติกรรมจริงที่ต้องการศึกษาของหน่วยตัวอย่างเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งค่ารหัสผ่านของแฟ้มข้อมูลการวิจัยเพื่อเก็บรักษาข้อมูลต่าง ๆ เป็นความลับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ขั้นสร้างเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ข้อกระทงของมาตรการเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง มาตรการการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง มาตรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง มาตรการความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ มาตรการเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และมาตรการเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้อ

อื่น ๆ แต่ละรอบจะคงไว้เฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญ เพื่อวิเคราะห์ในขั้นถัดไป จนกว่าจะเหลือแต่ข้อที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

2. หาความเที่ยงของมาตรวัดทั้งหมดโดยวิธีวัดความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

3. หาความตรงของมาตร

3.1 วิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และมาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง ด้วยเทคนิคกลุ่มคนที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว โดยใช้การทดสอบค่าที่

3.2 วิเคราะห์ความตรงตามสมัยของมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรงกับมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงกับมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงและมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ และเพื่อให้ทราบลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวในการศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุเชิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ จำนวน 9 ตัวแปร (เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่

เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ เจตนาเชิงพฤติกรรม และพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย ใช้โปรแกรม เอส พี เอส เอส ฟอร์ วินโดวส์ (SPSS for Windows) ทั้งหมด

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์โมเดลในภาพรวมและศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรในโมเดลทั้ง 6 ตัวแปร (เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ) ที่ส่งผลต่อเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

#### **ผลการวิจัย**

##### **ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มีตัวอย่างทั้งหมด 332 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 36-41 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุระหว่าง 214-281 เดือน จบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่ามากที่สุด เป็นข้าราชการสาย ก. (วิชาการ) มากกว่าข้าราชการสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) สังกัดสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากที่สุด ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุดพอ ๆ กัน เป็นข้าราชการระดับ 6 โดยส่วนมาก สถานภาพสมรสที่มีมากที่สุด คือ แต่งงานแล้ว จำนวนคนในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการ จำนวน 2 คน

มีมากที่สุด และส่วนใหญ่ขณะนี้ไม่มีคนในครอบครัวใช้สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการของตัวอย่าง

### คะแนนของมาตรวัดแต่ละมาตรที่ใช้ในการวิจัย

มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรง มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรง มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม มาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม มาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และมาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง เป็นมาตรจำแนกความหมาย 6 ช่วงคะแนน ซึ่งอธิบายคะแนนแต่ละมาตรวัดได้ดังนี้

มาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางตรงมีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -0.88 และมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมทางอ้อมมีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อจาก -9 ถึง 9 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -0.78

มาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางตรงมีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -1.59 และมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อมมีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อจาก -21 ถึง 21 โดยกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -8.05

มาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงมีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -1.11 และมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อมมีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -9 ถึง 9 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -1.31

มาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรมมีคะแนนเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -2.12

มาตรวัดความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมีคะแนนความเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -0.36

มาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนความเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ -0.48

มาตรวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเองมีคะแนนความเป็นไปได้ในแต่ละข้อ จาก -3 ถึง 3 โดยกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

### ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัยทั้ง 9 ตัวแปร (เจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ก่อนครบเกษียณอายุราชการ เจตนาเชิงพฤติกรรม และพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) ส่วนใหญ่มีมีชฉลิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นตัวแปรพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีความเบ้และความโด่งอยู่ในระดับสูง แต่เนื่องจากเป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable) ที่มีค่าเพียง 2 ค่า คือ 1 (สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) กับ 0 (ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) เท่านั้น จึงไม่มีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องตัวแปรต่อเนื่องที่มีการแจกแจงปกติ ตัวแปรทั้งหมดสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลโลจิสติกได้

### ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทิศทางบวก ขนาดปานกลาง โดยตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด ส่วนตัวแปรเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเองและพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวพบว่า มีค่าต่ำกว่า .80 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

**ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย**

พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตรวจสอบได้จากดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคกำลังสอง ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 18.15,  $p = .052$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 10 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .050 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .988 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .946 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตนาเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 51 และ 17 ตามลำดับ สามารถสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวกต่อพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ขนาด .12 และ .08 ตามลำดับ) โดยมีอิทธิพลทางตรงแบบบวกส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม (ขนาด .47 และ .34 ตามลำดับ)

2. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาเชิงพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ขนาด .15 และ .24 ตามลำดับ)

3. เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมแบบลบต่อพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม (ขนาด -.03) และมีอิทธิพลทางตรงแบบลบต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม (ขนาด -.12) และความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมีอิทธิพลทางอ้อมแบบบวกต่อพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม (ขนาด .02)

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. งานวิจัยนี้พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมี

อิทธิพลทางตรงส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรม ดังนั้นการเปลี่ยนเจตนาเชิงพฤติกรรมเพื่อให้ข้าราชการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น จึงควรนำผลที่ได้จากมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม และมาตรวัดการรับรู้พฤติกรรมทางอ้อมมาปรับใช้ โดยคัดเลือกความเชื่อเฉพาะประเด็นที่แตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครกับกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และในกลุ่มที่สมัครกับไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มาออกแบบเนื้อหาที่จะใช้ในสื่อภายใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เช่น จุฬาสัมพันธ์ แผ่นพับต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.1 ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนนั้น ในกลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชื่อว่ามารดาคิดว่าตนเองควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่าในกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับในกลุ่มที่สมัครและในกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นกัน ตามหลักการแล้วควรให้มารดาหรือผู้ปกครองเป็นผู้ชักจูงโน้มน้าวใจ แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการนั้น ถือว่าเป็นผู้มีวุฒิภาวะและมักจะตัดสินใจด้วยตนเอง การออกแบบเนื้อหาของสื่อประชาสัมพันธ์จึงควรเน้นให้เห็นถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่คนในครอบครัวจะได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของมารดา หรือการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นนั้น จะทำให้สามารถนำไปตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ที่จะมอบให้แก่มารดาได้ เป็นต้น

1.2 เมื่อพิจารณาความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม พบว่า กลุ่มที่มีเจตนาจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชื่อว่าตนจะเป็นผู้รับบำนาญมีโอกาสเกิดขึ้นสูงกว่าในกลุ่มที่มีเจตนาจะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับในกลุ่มที่สมัครและในกลุ่มที่ไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จึงควรออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์โดยบอกวิธีการคำนวณอย่างละเอียด และโน้มน้าวใจว่าถ้าสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วเลือกรับบำนาญ มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลในฐานะผู้รับบำนาญทันที

2. นอกจากตัวแปรต่าง ๆ ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแล้ว เจตคติต่อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงแบบลบต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมแบบลบต่อพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรมอีกด้วย หากต้องการให้ข้าราชการมีเจตนาเชิงพฤติกรรมเพื่อสมัคร



เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น ควรเน้นให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และชัดเจนเกี่ยวกับการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง โดยพยายามนำเสนอข้อดีของการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้โดดเด่นมากที่สุด ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น จัดทำเอกสารคู่มือการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแจกจ่ายให้แก่ข้าราชการที่ยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่าน หรือจัดทำเว็บไซต์ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้ข้าราชการเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายและเป็นแหล่งรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทัศนะกันระหว่างข้าราชการที่สนใจ หรืออำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคลถึงสิ่งที่เขาจะได้รับเมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การได้รับข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงถึงสิ่งที่ตัวเขาจะได้รับ โดยเป็นข้อมูลที่ต้องการและน่าเชื่อถือ จะทำให้ข้าราชการมีประเมินทางบวกต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้มีเจตนาที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ความดึงดูดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมีอิทธิพลทางตรงแบบบวกต่อพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยส่งผ่านเจตนาเชิงพฤติกรรมด้วย แต่มีขนาดต่ำ แนวทางในการทำให้ข้าราชการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น ทำได้โดยการเพิ่มตัวคูณเงินเดือนให้อยู่ในระดับที่น่าสนใจ เพียงพอที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีเจตนาที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อข้าราชการมีเจตนาที่หนักแน่นแล้ว เขาก็มีแนวโน้มที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูง การจะรู้ว่าตัวคูณเงินเดือนเท่าใดจึงจะจูงใจนั้น อาจระบุตัวเลขให้ตัวเลือกโดยการลงคะแนนผ่านช่องทางต่าง ๆ แล้วพิจารณาความเหมาะสมให้รอบด้านอีกทีหนึ่ง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้เพียงร้อยละ 17 จึงควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาโมเดล เพื่อให้โมเดลสามารถอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวได้ชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ตัวแปรที่น่าสนใจ เช่น สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับหลังจากเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ความมั่นคงของระบบราชการ เป็นต้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสาย ก. (วิชาการ) และสาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ) ที่ปฏิบัติราชการใน พ.ศ.2552 และยังไม่ได้สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรอบวันบรรจุ และเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 เมษายน 2552 เท่านั้น และเนื่องด้วยข้อจำกัดของเวลา จึงไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะแพทยศาสตร์ ผลการวิจัยจึงไม่ครอบคลุมไปยังข้าราชการที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์และมหาวิทยาลัยอื่น การทำวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำตัวแบบที่สร้างขึ้นไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะทำให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการนำมาเปรียบเทียบความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เกิดความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้มากที่สุด

3. ในการสร้างมาตรวัดทางอ้อม นอกจากจะต้องรวมความเชื่อที่คล้ายกันไว้ด้วยกันแล้ว ควรรวมความเชื่อที่ตรงกันข้ามไว้ด้วยกันเช่นกัน

4. การวิจัยครั้งนี้มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปิดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ทำให้ประสบปัญหาความล่าช้า และอัตราการตอบกลับในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงควรคำนึงถึงการเลือกช่วงเวลาที่จะศึกษาให้กลุ่มตัวอย่างมีความสะดวกในการให้ความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

- กำชัย จงจักรพันธ์. (2546). *มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บวกหรือลบกับอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้ากรุ๊ป.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2551). *ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑา เทียนไทย. (2550). *เปิดได้มหาวิทยาลัยนอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร : แมคกรอ-ฮิล.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551*.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551*.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551*.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่องวันเวลาปฏิบัติงานปกติและวันหยุดของพนักงานมหาวิทยาลัย*.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551*.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551*.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2550ก). *ความจริงที่ชาวจุฬาฯ ต้องรู้ ร่าง พ.ร.บ.จุฬาฯ พ.ศ. .... [จุฬสาร]*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2550ข). *ความเป็นมาของร่าง พ.ร.บ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. .... [จุฬสาร]*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2550ค). *สถานภาพและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรหลังประกาศใช้ พ.ร.บ. จุฬาฯ. [จุฬสาร]*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551ก). *ข้อบังคับใหม่ตาม พ.ร.บ.จุฬาฯ. [จุฬสาร]*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551ข). *ข้อมูลการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย. [จุฬสาร]*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551ค). *อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ตาม พ.ร.บ. จุฬาฯ. [จุฬสาร]*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.

- ชลิกร บุญประเสริฐ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ การพยาบาล ความเข้มแข็งในการมองโลก สภาพแวดล้อมสถาบัน และการปรับตัวของ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยการพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ทับทิม สร้อยกาบแก้ว. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของข้าราชการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546). *มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร : สหายบล็อกและ การพิมพ์.*
- ฉัตรรัตน์ วิศาลเวทย์. (2551). *การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อการแสดงเจตนาปรับสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย. (อัตสำเนา)*
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2546). *เจตคติ : การศึกษาตามแนวทฤษฎีหลัก (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัตสำเนา)*
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นवल พลอยล้อมแสง. (2548). *ปัจจัยพยากรณ์เจตนาเชิงพฤติกรรมในการยอมรับการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแนวทฤษฎี การกระทำด้วยเหตุผล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551. (6 กุมภาพันธ์ 2551). *ราชกิจจานุเบกษา, 125 (29ก), 56-86.*
- พัชรี ใจการุณ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารกับ ผู้ป่วยเด็ก ทศนคติต่อการพยาบาลเด็ก แบบอย่างของอาจารย์พยาบาล และพฤติกรรม การสื่อสารกับผู้ป่วยเด็กของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- มันทนา สิริรัตโนภาส. (2538). การสำรวจความเชื่อ เจตคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนา และพฤติกรรมการบริโภคโลหิตของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา สังคม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มันทนา สิริรัตโนภาส. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2540). การสำรวจความเชื่อ เจตคติ การคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนา และพฤติกรรมการบริโภคโลหิตของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. *วารสารจิตวิทยา*, 4, 109-119.
- ศุณย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). แบบสอบถามความคิดเห็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อการ เปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการสายวิชาการและนักวิจัยสายช่วยวิชาการของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2551 สำหรับอาจารย์ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว. (อัดสำเนา)
- ศุณย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2552). โครงการศึกษาความคิดเห็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยน/ไม่เปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการสายวิชาการและนักวิจัยสายช่วยวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี 2551. (อัดสำเนา)
- อมรรัตน์ ทองชุมสิน. (2551). กระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal of Business and Psychology*, 16, 219-237.
- Ajzen, I. (1988). *Attitude, personality, and behavior*. Chicago: Dorsey.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1-20.

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Milton-Keynes, England: Open University Press/McGraw-Hill.
- Ajzen, I. (2006). *Constructing a TpB questionnaire: Conceptual and methodological considerations*. Retrieved from <http://www.people.umass.edu/aizen/tpb/tpb.measurement.pdf>
- Ajzen, I. (2008). *Sample TpB questionnaire*. Retrieved from <http://www.people.umass.edu/aizen/tpb/tpb.questionnaire.pdf>
- Ajzen, I., Brown, T. C., & Carvajal, F. (2004). Explaining the discrepancy between intentions and actions: The case of hypothetical bias in contingent valuation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1108-1121.
- Ajzen, I., & Cote, N. G. (2008). Attitude and the prediction of behavior. In W. D. Crano & R. Prislin (Eds.), *Attitude and attitude change* (pp. 289-311). New York: Psychology Press.
- Ajzen, I., Daigie, J., & Hrubes, D. (2001). Predicting hunting intentions and behavior: An application of the theory of planned behavior. *Leisure Sciences*, 23, 165-178.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitude on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *Handbook of attitudes and attitude change: Basic principles* (pp. 173-221). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Anand, K. S., & Sinha, P. K. (2008). *Store format choice in an evolving market – a TpB approach*. Retrieved from [http://www.iimahd.ernet.in/publications/public/FullText.jsp?wp\\_no=2008-12-02](http://www.iimahd.ernet.in/publications/public/FullText.jsp?wp_no=2008-12-02)
- Arnold, J., Coombs, C., Loan-Clarke, J., Park, J., Preston, D., & Wilkinson, A. (2006). How well can the theory of planned behavior account for occupational intentions? *Journal of Vocational Behavior*, 69, 374-390.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

- Barber, A. E., & Bretz, R. D. Jr. (2000). Compensation, attraction, and retention. In S. L. Rynes, & B. A. Gerhart (Eds.), *Compensation in organizations: Current research and practice* (pp 32-60). San Francisco: Jossey-Bass.
- Barton, S. M., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Biddle, S. J. H., Chatzisarantis, N. L. D., & Hagger, M. S. (2002). A meta-analytic review of the theories of reasoned action and planned behavior in physical activity: Predictive validity and the contribution of additional variables. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 3-32.
- Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Van Hooft, E. A. J. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 133-152.
- Campbell, D. T. (1963). Social attitudes and other acquired behavioral dispositions. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol. 6, pp. 94-172). New York: McGraw-Hill.
- Chen, Y., Liu, Y., & Zhou, C. (2007). Web service success factors from users' behavioral perspective. *Lecture Notes in Computer Science*, 4402, 540-548.
- De Groot, J., & Steg, L. (2007). General beliefs and the theory of planned behavior: The role of environmental concerns in the TPB. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 1817-1836.
- Fishbein, M. (1980). Theory of reasoned action: Some applications and implications. In H. Howe & M. Page (Eds.), *Nebraska Symposium on Motivation*, (Vol. 27, pp. 65-116). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.
- Huchting, K., LaBrie, J. W., & Lac, A. (2008). An application of theory of planned behavior to sorority alcohol consumption. *Addictive Behaviors*, 33, 538-551.

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Norman, G. R., & Streiner, D. L. (2008). *Biostatistics: The bare essentials* (3<sup>rd</sup> ed.). Hamilton, Canada: B. C. Decker.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning*. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs (General & Applied)*, 80, 1-28.
- Sheeran, P. (2002). Intention-behavior relations: A conceptual and empirical review. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology*, (Vol. 12, pp. 1-36). Chichester: Wiley.
- Spence, A., & Townsend, E. (2006). Examining consumer behavior toward genetically modified (GM) food in Britain. *Risk Analysis*, 26, 657-670.
- Thurstone, L. L. (1931). The measurement of social attitudes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26, 249-269.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพ  
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชั้นสร้างเครื่องมือ)

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552  
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## คำชี้แจง

1. แบบสำรวจฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
ที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและ  
เริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เพื่อนำข้อมูลไปสร้างเครื่องมือประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบสำรวจฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ส่วนที่ 2-3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงานมหาวิทยาลัย
- ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

3. ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสำรวจทุกท่าน โปรดอ่านคำชี้แจงและคำแนะนำอย่าง  
ละเอียด รวมทั้ง**ตอบคำถามทุกข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน** โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่าน  
จะเป็นความลับ และ**ไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น** ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

4. เมื่อท่านตอบแบบสำรวจแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสำรวจกลับมาที่คณะจิตวิทยา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ซองที่แนบมาให้ ซึ่งท่านสามารถส่งทางไปรษณีย์มหาวิทยาลัย หรือนำส่งที่  
สำนักเลขานุการของส่วนงานที่ท่านสังกัด ภายในวันที่ 4 มีนาคม 2552 จะเป็นพระคุณยิ่ง

นางสาวปิยฉัตร ไตละนันท์

ผู้วิจัย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ  1) หญิง  2) ชาย

2. อายุ.....ปีเต็ม

3. ท่านเริ่มรับราชการเดือน..... ปี พ.ศ. ....

4. ระดับการศึกษา  1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ  4)ปริญญาโทหรือเทียบเท่า  
 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา  5) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า  
 3) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

5. ประเภทข้าราชการ  1) สาย ก. (วิชาการ)  2) สาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ)

6. ส่วนงานที่สังกัด  1) สำนักงานมหาวิทยาลัย  
 2) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
 คณะจิตวิทยา  คณะสหเวชศาสตร์  
 คณะทันตแพทยศาสตร์  คณะสัตวแพทยศาสตร์  
 คณะพยาบาลศาสตร์  สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา  
 คณะแพทยศาสตร์  วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การสาธารณสุข  
 คณะเภสัชศาสตร์  
 3) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
 คณะวิทยาศาสตร์  สถาบันเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมพันธุศาสตร์  
 คณะวิศวกรรมศาสตร์  สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ  
 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์  สถาบันวิจัยพลังงาน  
 วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี  สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ  
 สถาบันการขนส่ง  สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม

- 4) กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์  สถาบันภาษา
- คณะอักษรศาสตร์
- 5) กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์
- คณะครุศาสตร์  คณะเศรษฐศาสตร์
- คณะนิติศาสตร์  วิทยาลัยประชากรศาสตร์
- คณะนิเทศศาสตร์  สถาบันวิจัยสังคม
- คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  สถาบันเอเชียศึกษา
- คณะรัฐศาสตร์
- 6) ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- สำนักทะเบียนและประมวลผล  ศูนย์เครื่องมือวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- สถาบันวิทยบริการ  บัณฑิตวิทยาลัย

7. ตำแหน่งของท่าน.....

8. ระดับ (ซี).....

9. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)  น้อยกว่า 15,000 บาท  40,001-60,000 บาท
- 15,000-25,000 บาท  60,001-100,000 บาท
- 25,001-40,000 บาท  มากกว่า 100,000 บาท

10. สถานภาพสมรส  โสด
- แต่งงาน มีบุตร.....คน กำลังเรียนสาธิตจุฬาฯ.....คน กำลังเรียนที่อื่น.....คน
- หย่าร้าง/หม้าย มีบุตร.....คน กำลังเรียนสาธิตจุฬาฯ.....คน กำลังเรียนที่อื่น.....คน

11. จำนวนคนในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการ.....คน

12. จำนวนคนในครอบครัวที่ขณะนี้กำลังใช้สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการของท่าน.....คน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการณ์การสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุ  
และเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถามแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน

ท่านคิดว่าหากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน  
วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 จะก่อให้เกิดผลอะไรบ้าง

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....

มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดบ้างที่มีความสำคัญต่อท่านที่ท่านนึกถึงหากท่านจะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....



2. ถ้าท่านรู้สึกว่ หากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้น  
สัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่ ให้โทษปานกลาง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ปานกลาง ทางด้านซ้าย ใกล้กับคำว่า ให้โทษ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ให้โทษ		✓						ให้ประโยชน์

3. ถ้าท่านรู้สึกว่ หากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้น  
สัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่ ให้โทษน้อย ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อย  
ทางด้านซ้าย ใกล้กับคำว่า ให้โทษ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ให้โทษ			✓					ให้ประโยชน์

4. ถ้าท่านรู้สึกว่ หากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้น  
สัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่ ให้โทษและให้ประโยชน์พอ ๆ กัน ให้ทำเครื่องหมาย ✓  
ลงในช่อง 2 ข้างพอ ๆ กัน ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ให้โทษ				✓				ให้ประโยชน์

5. ถ้าท่านรู้สึกว่ หากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้น  
สัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่ ให้ประโยชน์น้อย ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
น้อย ทางด้านขวา ใกล้กับคำว่า ให้ประโยชน์ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ให้โทษ					✓			ให้ประโยชน์

6. ถ้าท่านรู้สึกว่ หากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้น  
สัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่ ให้ประโยชน์ปานกลาง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ปานกลาง ทางด้านขวา ใกล้กับคำว่า ให้ประโยชน์ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ให้โทษ						✓		ให้ประโยชน์

7. ถ้าท่านรู้สึกว่ หากท่านสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้น  
สัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่ ให้ประโยชน์มาก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก  
ทางด้านขวา โทล่กับคำว่า ให้ประโยชน์ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ให้โทษ							✓	ให้ประโยชน์

#### คำถาม

หากข้าพเจ้าสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1. ให้โทษ								ให้ประโยชน์
2. จำเป็น								ไม่จำเป็น
3. สิ้นคตอน								มั่นคง
4. ยอมรับไม่ได้								ยอมรับได้
5. ส่งเสริม								บั่นทอน
6. ตัดขาด								สะดวก
7. จำเจ								แปลกใหม่
8. ต้องการ								ไม่ต้องการ
9. น่านับถือ								ไม่น่านับถือ
10. สำคัญ								ไม่สำคัญ
11. ชอบ								เกลียด
12. คัดค้าน								สนับสนุน
13. น่าสนใจ								น่าเบื่อหน่าย
14. หนักใจ								สบายใจ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	







**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับค่าทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

**คำถาม**

〔สำหรับข้าราชการ สาย ก.  
(วิชาการ)〕

ข้าพเจ้าคิดว่าจำนวนเงินเดือนใหม่ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ หากเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคิดเป็น 1.3 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับวันสุดท้าย ก่อนเปลี่ยนสถานภาพ เป็นสิ่งที่...

〔สำหรับข้าราชการ สาย ข. และ ค.  
(ปฏิบัติการ)〕

ข้าพเจ้าคิดว่าจำนวนเงินเดือนใหม่ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ หากเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคิดเป็น 1.2 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับวันสุดท้าย ก่อนเปลี่ยนสถานภาพ เป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1. น่าดึงดูดใจ								ไม่น่าดึงดูดใจ
2. จำเป็น								ไม่จำเป็น
3. ยับยั้ง								กระตุ้น
4. สูง								ต่ำ
5. เกล็ดียด								ชอบ
6. น่าปรารถนา								น่ารังเกียจ
7. เหมาะสม								ไม่เหมาะสม
8. หนักใจ								สบายใจ
9. มีคุณค่า								ไร้คุณค่า
10. ยอมรับได้								ยอมรับไม่ได้
11. แย่								เยี่ยม
12. ให้ประโยชน์								ให้โทษ
13. สนับสนุน								คัดค้าน
14. ต้องการ								ไม่ต้องการ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	

**ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับค่าทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

**คำถาม**

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นสิ่ง...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1.								ลำเอียง
2.								ชัดเจน
3.								ค่อนข้างคลาย
4.								ทุจริต
5.								สะดวก
6.								เกลียด
7.								มีคุณภาพ
8.								น่ายกย่อง
9.								น่าสมมุย
10.								เชื่อถือไม่ได้
11.								น่าตำหนิ
12.								ยอมรับไม่ได้
13.								ไม่มีมาตรฐาน
14.								สนับสนุน
	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	

**ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับค่าทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

**คำถาม**

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเป็นข้าราชการของข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1. สบาย								ลำบาก
2. เสียสละ								เห็นแก่ตัว
3. ต่ำต้อย								ยิ่งใหญ่
4. น่าดูถูก								น่ายกย่อง
5. มั่นคง								สั่นคลอน
6. นิยม								ไม่นิยม
7. น่านับถือ								ไม่น่านับถือ
8. ไม่สำคัญ								สำคัญ
9. ชอบ								เกลียด
10. ซอมซ่อ								สง่า
11. มีอิสระ								ถูกจำกัด
12. ถดถอย								พัฒนา
13. ลำสมัย								น่าสมัย
14. ไม่เหมาะสม								เหมาะสม
	มาก	ปานกลาง	น้อย	2 ข้าง พอ ๆ กัน	น้อย	ปานกลาง	มาก	

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือตอบแบบสำรวจในครั้งนี้

**ภาคผนวก ข**  
**ตารางความถี่ ร้อยละ และร้อยละสะสม ของความเชื่อเกี่ยวกับ**  
**ผลของการกระทำ กลุ่มอ้างอิง และความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม**

ตาราง ข1

ความถี่ ร้อยละ และร้อยละสะสม ของความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Behavioral Beliefs)

(N = 38)

ลำดับที่	ความเชื่อ	ความถี่	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
1	ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น	12	20.34	20.34
2	สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป	8	13.56	33.90
3	รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้มงวดมากขึ้น	6	10.17	44.07
4	ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป	6	10.17	54.24
5	ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป	3	5.08	59.32
6	เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง	3	5.08	64.41
7	ความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน	3	5.08	69.49
8	เป็นผู้รับบำนาญ	2	3.39	72.88
9	ได้รับเงินบำนาญน้อย	2	3.39	76.27
10	วางแผนขอตำแหน่งทางวิชาการ	1	1.69	77.97
11	ไม่ได้ร่วมในระบบแท่ง	1	1.69	79.66
12	อัตราการขึ้นเงินเดือนไม่แน่นอน	1	1.69	81.36
13	ภาระงานเพิ่มมากขึ้น	1	1.69	83.05
14	เงินเดือนเพิ่มขึ้นน้อย	1	1.69	84.75
15	หัวหน้างานเข้มงวดเพิ่มมากขึ้น	1	1.69	86.44
16	ความเป็นธรรมหายไป	1	1.69	88.14
17	เกิดความแตกแยกของเพื่อนร่วมงาน	1	1.69	89.83
18	ต้องลาออกจาก กบข.	1	1.69	91.53
19	ขาดความชัดเจนในการต่อสัญญาจ้าง	1	1.69	93.22
20	มีการประเมินเพื่อรับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1	1.69	94.92
21	เกิดการประจบสอพลอ	1	1.69	96.61
22	ต้องมีสัญญาจ้างงาน	1	1.69	98.31
23	ต้องทำผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง	1	1.69	100.00
	รวม	59	100.00	

ตาราง ๗2

ความถี่ ร้อยละ และร้อยละสะสม ของกลุ่มอ้างอิง (Reference Groups) (N = 38)

ลำดับที่	กลุ่มอ้างอิง	ความถี่	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
1	มารดา	18	32.14	32.14
2	บิดา	9	16.07	48.21
3	บุตร	9	16.07	64.29
4	ภรรยา	7	12.50	76.79
5	ผู้บริหาร	4	7.14	83.93
6	คณะกรรมการประเมิน	2	3.57	87.50
7	สามี	2	3.57	91.07
8	เพื่อนร่วมงาน	2	3.57	94.64
9	หัวหน้างาน	1	1.79	96.43
10	คณาจารย์	1	1.79	98.21
11	น้องสาว	1	1.79	100.00
	รวม	56	100.00	

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตาราง ข3

ความถี่ ร้อยละ และร้อยละสะสม ของความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (Control Beliefs) (N = 38)

ลำดับที่	ความเชื่อ	ความถี่	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
1	สวัสดิการที่ได้รับเปลี่ยนแปลงไป	12	20.34	20.34
2	ไม่มั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	9	15.25	35.59
3	ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น	8	13.56	49.15
4	รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน	7	11.86	61.02
5	การเป็นผู้รับบำนาญ	6	10.17	71.19
6	อายุราชการที่เหลืออยู่	3	5.08	76.27
7	ระยะเวลาการทำงานเพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมง	2	3.39	79.66
8	ความไม่ชัดเจนในระเบียบและผลประโยชน์ที่จะได้รับ	2	3.39	83.05
9	ตัวคุณเงินเดือน	1	1.69	84.75
10	กบข.	1	1.69	86.44
11	ภาระหนี้สิน	1	1.69	88.14
12	ความมั่นคงหลังเกษียณอายุราชการ	1	1.69	89.83
13	ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ	1	1.69	91.53
14	ความเจ็บป่วยของมารดา	1	1.69	93.22
15	สัญญาจ้างงาน	1	1.69	94.92
16	ภาระในการทำผลงานทางวิชาการ	1	1.69	96.61
17	ได้เงินก้อน	1	1.69	98.31
18	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1.69	100.00
	รวม	59	100.00	



**ภาคผนวก ค**  
**ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อ**  
**กับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด ของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย**

ตาราง ค1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด  
 ของมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior หรือ  $A_b$ ) ( $N = 38$ )

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด ( $N = 38$ )		ข้อที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด	
	กลุ่มสูง ( $n = 10$ )		กลุ่มต่ำ ( $n = 10$ )				14 ข้อ	13 ข้อ		
	M	SD	M	SD						
1. ให้โทษ-ให้ประโยชน์	1.40	0.70	-1.50	2.32	3.78**	.002	.61	.60	ผ่าน	
2. จำเป็น-ไม่จำเป็น	0.50	1.72	-2.00	1.70	3.27**	.002	.50	.52	ผ่าน	
3. สิ้นคลอน-มั่นคง	0.30	2.00	-2.20	1.93	2.84**	.006	.50	.50	ผ่าน	
4. ยอมรับไม่ได้-ยอมรับได้	0.60	1.58	-2.80	0.42	6.58***	.000	.72	.73	ผ่าน	
5. ส่งเสริม-บั่นทอน	1.40	0.52	-2.30	1.49	7.40***	.000	.68	.70	ผ่าน	
6. ตัดขาด-สะดวก	0.50	1.65	-2.50	0.97	4.95***	.000	.65	.65	ผ่าน	
7. จำเจ-แปลกใหม่	1.00	1.70	-0.40	2.63	1.41	.088	.25	-	ไม่ผ่าน	
8. ต้องการ-ไม่ต้องการ	1.50	0.97	-3.00	0.00	14.64***	.000	.78	.77	ผ่าน	
9. น่านับถือ-ไม่น่านับถือ	1.60	0.70	-1.20	2.10	4.00**	.001	.53	.55	ผ่าน	
10. สำคัญ-ไม่สำคัญ	1.60	1.35	-2.30	1.89	5.31***	.000	.68	.66	ผ่าน	
11. ชอบ-เกลียด	1.40	0.84	-2.60	0.97	9.86***	.000	.73	.73	ผ่าน	
12. คัดค้าน-สนับสนุน	1.30	1.06	-2.90	0.32	12.01***	.000	.77	.77	ผ่าน	
13. น่าสนใจ-น่าเบื่อหน่าย	1.50	0.71	-2.50	0.97	10.52***	.000	.69	.69	ผ่าน	
14. หนักใจ-สบายใจ	0.90	1.52	-2.90	0.32	7.72***	.000	.74	.75	ผ่าน	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )								.91	.92	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

14 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 14 ข้อกระทง

13 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 13 ข้อกระทง

(เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ)

\*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

## ตาราง ค2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด  
ของมาตรวัดการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm หรือ SN) (N = 38)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับ ข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N = 38)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด		
	กลุ่มสูง (n = 11)		กลุ่มต่ำ (n = 14)				t	p
	M	SD	M	SD			2 ข้อ	
1. เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้	1.45	0.93	-3.00	0.00	15.81***	.000	.76	ผ่าน
2. เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้	1.64	0.92	-3.00	0.00	16.63***	.000	.76	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )							.87	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

## ตาราง ค3

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด  
ของมาตรวัดการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control หรือ PBC)  
(N = 38)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับ ข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N = 38)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด			
	กลุ่มสูง (n = 13)		กลุ่มต่ำ (n = 11)				t	p	
	M	SD	M	SD			4 ข้อ	2 ข้อ	
1. ยาก-ง่าย	0.55	1.86	-2.61	1.31	5.05***	.000	.43	.67	ผ่าน
2. เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้	1.73	1.01	-2.83	0.65	13.67***	.000	.54	.67	ผ่าน
3. ควบคุมไม่ได้-ควบคุมได้	2.64	0.50	2.00	1.83	1.55	.067	.02	-	ไม่ผ่าน
4. เท็จ-จริง	2.73	0.47	2.70	0.76	0.13	.451	.12	-	ไม่ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )							.42	.80	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

4 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 4 ข้อกระทง

2 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของข้อกระทงเมื่อวิเคราะห์ 2 ข้อกระทง

(เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ)

\*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

## ตาราง ค4

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด  
ของมาตรวัดเจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention หรือ I) (N = 38)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับ ข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N = 38)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด		
	กลุ่มสูง (n = 11)		กลุ่มต่ำ (n = 17)				t	p
	M	SD	M	SD	4 ข้อ			
1. เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้	1.45	1.44	-3.00	0.00	10.26***	.000	.83	ผ่าน
2. เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้	1.45	1.13	-3.00	0.00	13.10***	.000	.89	ผ่าน
3. เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้	1.64	0.81	-3.00	0.00	19.01***	.000	.79	ผ่าน
4. เป็นไปไม่ได้-เป็นไปได้	1.64	1.03	-3.00	0.00	14.97***	.000	.86	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )							.93	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตาราง ค5

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด  
ของมาตรวัดความดีงุดของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจาก  
ข้าราชการ (PAY) (N = 38)

ข้อกระทง	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อ กับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N = 38)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
	กลุ่มสูง (n = 11)		กลุ่มต่ำ (n = 11)					
	M	SD	M	SD			14 ข้อ	
1. น่าดีใจ-ไม่น่าดีใจ	2.09	0.83	-2.09	1.87	6.78***	.000	.76	ผ่าน
2. จำเป็น-ไม่จำเป็น	1.64	1.43	-2.45	1.04	7.67***	.000	.68	ผ่าน
3. ยับยั้ง-กระตุ้น	2.00	0.45	-0.64	2.06	4.14***	.001	.82	ผ่าน
4. สูง-ต่ำ	2.00	0.45	-2.09	1.22	10.43***	.000	.82	ผ่าน
5. เกลียด-ชอบ	2.00	0.45	-1.00	2.14	4.54***	.001	.84	ผ่าน
6. นำปรารถนา-นำรังเกียจ	1.73	0.90	-1.27	1.90	4.72***	.000	.78	ผ่าน
7. เหมาะสม-ไม่เหมาะสม	1.64	1.12	-2.18	1.25	7.54***	.000	.79	ผ่าน
8. หนักใจ-สบายใจ	1.27	1.49	-2.18	1.40	5.60***	.000	.65	ผ่าน
9. มีคุณค่า-ไร้คุณค่า	2.00	0.45	-1.36	1.86	5.84***	.000	.87	ผ่าน
10. ยอมรับได้-ยอมรับไม่ได้	2.00	0.77	-2.27	1.10	10.51***	.000	.83	ผ่าน
11. แย่-เยี่ยม	1.27	1.27	-1.09	1.81	3.54**	.001	.75	ผ่าน
12. ให้ประโยชน์-ให้โทษ	2.09	0.54	-0.73	1.90	4.73***	.001	.79	ผ่าน
13. สนับสนุน-คัดค้าน	2.09	0.30	-1.09	1.97	5.29***	.000	.88	ผ่าน
14. ต้องการ-ไม่ต้องการ	2.00	0.45	-1.82	1.78	6.90***	.000	.75	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )							.96	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

## ตาราง ค6

ผลการวิเคราะห์ข้อทรงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด  
ของมาตรวัดเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (PER) (N = 38)

ข้อทรงวิธี	การวิเคราะห์ข้อทรงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p	ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อ กับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N = 38) 14 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
	กลุ่มสูง (n = 10)		กลุ่มต่ำ (n = 11)					
	M	SD	M	SD				
1. เท่าเทียม-ลำเอียง	0.60	1.51	-2.91	0.30	7.24***	.000	.68	ผ่าน
2. คลุมเครือ-ชัดเจน	-0.10	2.08	-3.00	0.00	4.41***	.001	.66	ผ่าน
3. วิตกกังวล-ผ่อนคลาย	-0.10	2.18	-2.91	0.30	4.03**	.002	.61	ผ่าน
4. ซื่อสัตย์-ทุจริต	1.30	1.34	-2.27	1.19	6.48***	.000	.67	ผ่าน
5. ยุ่งยาก-สะดวก	0.40	1.58	-2.82	0.40	6.27***	.000	.75	ผ่าน
6. ชอบ-เกลียด	1.90	0.57	-2.36	1.21	10.18***	.000	.86	ผ่าน
7. ไร้คุณภาพ-มีคุณภาพ	2.00	0.67	-2.82	0.40	20.25***	.000	.86	ผ่าน
8. น่าดูถูก-น่ายกย่อง	1.30	1.25	-2.45	0.82	8.21***	.000	.78	ผ่าน
9. ล้าสมัย-ทันสมัย	1.50	1.08	-1.18	1.66	4.42***	.000	.47	ผ่าน
10. เชื่อถือได้-เชื่อถือไม่ได้	1.50	1.27	-2.91	0.30	10.71***	.000	.82	ผ่าน
11. นำขึ้นชม-นำตำหนิ	1.80	0.63	-2.27	1.27	9.14***	.000	.82	ผ่าน
12. ยอมรับได้-ยอมรับไม่ได้	1.90	0.57	-2.82	0.40	22.10***	.000	.87	ผ่าน
13. มีมาตรฐาน-ไม่มีมาตรฐาน	1.90	0.57	-2.55	1.21	10.56***	.000	.74	ผ่าน
14. คัดค้าน-สนับสนุน	1.50	1.65	-2.27	1.42	5.63***	.000	.74	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )							.95	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\*\*p < .01, หนึ่งหาง. \*\*\*p < .001, หนึ่งหาง.

## ตาราง ค7

ผลการวิเคราะห์ข้อทรงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด  
ของมาตราวัดเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง (CIV) (N = 38)

ข้อทรงวิธี	การวิเคราะห์ข้อทรงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างข้อ กับข้ออื่น ๆ ทั้งหมด (N = 38)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด		
	กลุ่มสูง (n = 10)		กลุ่มต่ำ (n = 10)				t	p
	M	SD	M	SD	14 ข้อ			
1. สบาย-ลำบาก	2.80	0.42	-0.50	1.65	6.13***	.000	.55	ผ่าน
2. เสียสละ-เห็นแก่ตัว	2.90	0.32	1.80	1.32	2.57*	.014	.24	ผ่าน
3. ต่ำต้อย-ยิ่งใหญ่	2.70	0.48	0.40	1.43	4.82***	.001	.43	ผ่าน
4. น่าดูถูก-น่ายกย่อง	2.90	0.32	0.90	1.37	4.50***	.001	.49	ผ่าน
5. มั่นคง-สั่นคลอน	3.00	0.00	1.20	2.39	2.38*	.021	.64	ผ่าน
6. นิยม-ไม่นิยม	2.90	0.32	1.20	1.75	3.02**	.007	.69	ผ่าน
7. น่านับถือ-ไม่น่านับถือ	3.00	0.00	0.70	1.95	3.74**	.003	.63	ผ่าน
8. ไม่สำคัญ-สำคัญ	2.90	0.32	1.20	1.99	2.67*	.013	.69	ผ่าน
9. ชอบ-เกลียด	3.00	0.00	1.40	1.84	2.75*	.011	.74	ผ่าน
10. ซอมซ่อ-สง่า	3.00	0.00	1.10	1.10	5.46***	.000	.61	ผ่าน
11. มีอิสระ-ถูกจำกัด	2.70	0.48	0.00	1.83	4.52***	.001	.46	ผ่าน
12. ถดถอย-พัฒนา	2.60	0.52	0.60	2.01	3.05**	.006	.62	ผ่าน
13. ล้าสมัย-นำสมัย	1.70	1.89	0.00	1.15	2.43*	.013	.40	ผ่าน
14. ไม่เหมาะสม-เหมาะสม	2.90	0.32	1.20	1.81	2.92**	.008	.69	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )							.89	

หมายเหตุ ค่าสถิติทดสอบที (t) ที่ขีดเส้นใต้ วิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .001$ , หนึ่งหาง.

**ภาคผนวก ง**  
**แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพ**  
**เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชั้นเก็บข้อมูลจริง)**

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 อาคารวิทยกิตติ ชั้น 16 สยามสแควร์  
 ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

วันที่ 20 มีนาคม 2552

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น

**เรียน**

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วยดิฉัน นางสาวปิยฉัตร ไตละนันท์ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ ดิฉันมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากท่าน ซึ่งได้รับคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มข้าราชการที่จะสมัครและกลุ่มข้าราชการที่จะไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 โดยการตอบแบบสำรวจที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้จะสรุปในภาพรวม ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

เมื่อท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสำรวจกลับมาที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ซองที่แนบมาให้ ซึ่งท่านสามารถส่งทางไปรษณีย์มหาวิทยาลัย หรือนำส่งที่สำนักงานเลขานุการของส่วนงานที่ท่านสังกัด ภายในวันที่ 2 เมษายน 2552 จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นางสาวปิยฉัตร ไตละนันท์

ผู้วิจัย

**แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552  
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

**คำชี้แจง**

1. แบบสำรวจฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบสำรวจฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง

3. ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสำรวจทุกท่าน โปรดอ่านคำชี้แจงและคำแนะนำอย่างละเอียด รวมทั้ง**ตอบคำถามทุกข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน** โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับ และ**ไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านทั้งสิ้น** ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

4. เมื่อท่านตอบแบบสำรวจแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสำรวจกลับมาที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ซองที่แนบมาให้ ซึ่งท่านสามารถส่งทางไปรษณีย์มหาวิทยาลัย หรือนำส่งที่สำนักงานเลขานุการของส่วนงานที่ท่านสังกัด ภายในวันที่ 2 เมษายน 2552 จะเป็นพระคุณยิ่ง

นางสาวปิยฉัตร ไตละนันท์

ผู้วิจัย



**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ  1) หญิง  2) ชาย

2. อายุ.....ปีเต็ม

3. ท่านเริ่มรับราชการเดือน..... ปี พ.ศ. ....

4. ระดับการศึกษา  1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ  4)ปริญญาโทหรือเทียบเท่า  
 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา  5) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า  
 3)ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

5. ประเภทข้าราชการ  1) สาย ก. (วิชาการ)  2) สาย ข. และ ค. (ปฏิบัติการ)

6. ส่วนงานที่สังกัด  1) สำนักงานมหาวิทยาลัย  
 สำนักงานตรวจสอบภายใน  สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์  
 สำนักงานนิสิตสัมพันธ์  สำนักบริหารแผนและการคลัง  
 สำนักงานสารสนเทศ  สำนักบริหารวิชาการ  
 คณะแพทยศาสตร์  
 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ  
 2) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
 คณะจิตวิทยา  คณะสหเวชศาสตร์  
 คณะทันตแพทยศาสตร์  คณะสัตวแพทยศาสตร์  
 คณะพยาบาลศาสตร์  สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา  
 คณะแพทยศาสตร์  วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การสาธารณสุข  
 คณะเภสัชศาสตร์

- 3) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์                 | <input type="checkbox"/> สถาบันเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมพันธุศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะวิศวกรรมศาสตร์              | <input type="checkbox"/> สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ                   |
| <input type="checkbox"/> คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์           | <input type="checkbox"/> สถาบันวิจัยพลังงาน                          |
| <input type="checkbox"/> วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี | <input type="checkbox"/> สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ                     |
| <input type="checkbox"/> สถาบันการขนส่ง                 | <input type="checkbox"/> สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม                     |
- 4) กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์
- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> คณะศิลปกรรมศาสตร์ | <input type="checkbox"/> สถาบันภาษา |
| <input type="checkbox"/> คณะอักษรศาสตร์    |                                     |
- 5) กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์
- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> คณะครุศาสตร์               | <input type="checkbox"/> คณะเศรษฐศาสตร์        |
| <input type="checkbox"/> คณะนิติศาสตร์              | <input type="checkbox"/> วิทยาลัยประชากรศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะนิเทศศาสตร์             | <input type="checkbox"/> สถาบันวิจัยสังคม      |
| <input type="checkbox"/> คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี | <input type="checkbox"/> สถาบันเอเชียศึกษา     |
| <input type="checkbox"/> คณะรัฐศาสตร์               |  |
- 6) ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> สำนักทะเบียนและประมวลผล | <input type="checkbox"/> ศูนย์เครื่องมือวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| <input type="checkbox"/> สถาบันวิทยบริการ        | <input type="checkbox"/> บัณฑิตวิทยาลัย                              |

7. ตำแหน่งของท่าน.....

8. ระดับ (ซี).....

9. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)
- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 40,001-60,000 บาท   |
| <input type="checkbox"/> 15,000-25,000 บาท   | <input type="checkbox"/> 60,001-100,000 บาท  |
| <input type="checkbox"/> 25,001-40,000 บาท   | <input type="checkbox"/> มากกว่า 100,000 บาท |

10. สถานภาพสมรส  โสด

แต่งงาน มีบุตร.....คน กำลังเรียนสาธิตจุฬาฯ.....คน กำลังเรียนที่อื่น.....คน

หย่าร้าง/หม้าย มีบุตร.....คน กำลังเรียนสาธิตจุฬาฯ.....คน กำลังเรียนที่อื่น.....คน

11. จำนวนคนในครอบครัวที่มีสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการ.....คน

12. จำนวนคนในครอบครัวที่ขณะนี้กำลังใช้สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากการเป็นข้าราชการ  
ของท่าน.....คน

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุ  
และเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับคำทางซ้ายหรือ  
ทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓  
ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ  
และกรุณาตอบทุกข้อ

ตัวอย่างคำถาม

การได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

ตัวอย่างการตอบ

1. ถ้าท่านรู้สึกว่าการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งที่ เลวมาก สำหรับท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  
ช่อง มาก ทางด้านซ้าย ใกล้เคียงคำว่า เลว ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว	✓						ดี

2. ถ้าท่านรู้สึกว่าการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งที่ เลวปานกลาง สำหรับท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓  
ลงในช่อง ปานกลาง ทางด้านซ้าย ใกล้เคียงคำว่า เลว ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว		✓					ดี

3. ถ้าท่านรู้สึกว่าการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งที่ **เลวน้อย** สำหรับท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **น้อย** ทางด้านซ้าย ใกล้เคียงคำว่า **เลว** ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว			✓				ดี

4. ถ้าท่านรู้สึกว่าการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งที่ **ดีน้อย** สำหรับท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **น้อย** ทางด้านขวา ใกล้เคียงคำว่า **ดี** ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว				✓			ดี

5. ถ้าท่านรู้สึกว่าการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งที่ **ดีปานกลาง** สำหรับท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **ปานกลาง** ทางด้านขวา ใกล้เคียงคำว่า **ดี** ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว					✓		ดี

6. ถ้าท่านรู้สึกว่าการได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งที่ **ดีมาก** สำหรับท่าน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **มาก** ทางด้านขวา ใกล้เคียงคำว่า **ดี** ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว						✓	ดี

**ชุดที่ 1:** โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับค่าทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับความรู้สึกของท่าน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

1. การได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

2. สวัสดิการต่างๆ ที่เคยได้รับเปลี่ยนแปลงไป สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

3. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้มงวดมากขึ้น สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

4. ความมั่นคงในการทำงานขาดหายไป สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

5. ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการหมดไป สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

6. เวลาปฏิบัติงานปกติเพิ่มขึ้นจากเดิม 1 ชั่วโมง สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

7. ความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

8. การเป็นผู้รับบำนาญ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี

9. การได้รับเงินบำนาญน้อย สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เลว							ดี









7. **ข้าพเจ้าเจตนาที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552**

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้

8. **การที่ข้าพเจ้าสมัครหรือไม่สมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ขึ้นกับตัวข้าพเจ้าเอง**

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เท็จ							จริง

9. **บุคคลส่วนมากที่มีความสำคัญต่อข้าพเจ้า คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552**

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้

10. **ข้าพเจ้าต้องการที่จะสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552**

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้

**ชุดที่ 4:** โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ทับตัวเลขเพียงตัวเลขเดียวเท่านั้นที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ ขอให้ท่านถือว่าช่องว่างแต่ละช่องจะเพิ่มจากน้อยไปสู่มากเท่าๆ กัน โดยให้ +3 เป็นมากที่สุด ลดลงตามลำดับ จนถึง -3 เป็นน้อยที่สุด

1. **โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป เมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้**

มาก	+3	+2	+1	-1	-2	-3	น้อย
-----	----	----	----	----	----	----	------

2. โอกาสที่ **ข้าพเจ้าจะไม่มั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย** เมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้

มาก	+3	+2	+1	-1	-2	-3	น้อย
-----	----	----	----	----	----	----	------

3. ความเป็นไปได้ที่ **ข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น** เมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้

มาก	+3	+2	+1	-1	-2	-3	น้อย
-----	----	----	----	----	----	----	------

4. โอกาสที่ **ข้าพเจ้าจะรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน** เมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้

มาก	+3	+2	+1	-1	-2	-3	น้อย
-----	----	----	----	----	----	----	------

5. ความเป็นไปได้ที่ **ข้าพเจ้าจะเป็นผู้รับบำนาญ** เมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้

มาก	+3	+2	+1	-1	-2	-3	น้อย
-----	----	----	----	----	----	----	------

6. โอกาสที่ **ข้าพเจ้าจะมีอายุราชการเหลือน้อย** เมื่อสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้

มาก	+3	+2	+1	-1	-2	-3	น้อย
-----	----	----	----	----	----	----	------

**ชุดที่ 5:** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

1. การที่**ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป** เป็นการส่งเสริมหรือขัดขวางการสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ของข้าพเจ้า

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ขัดขวาง							ส่งเสริม



**ชุดที่ 6:** โปรดอ่านและพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับคำทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับความรู้สึกของท่าน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

หากข้าพเจ้าสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นสิ่งที่...

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1.							ให้ประโยชน์
2.							ไม่จำเป็น
3.							มั่นคง
4.							ยอมรับไม่ได้
5.							บันเทิง
6.							สะดวก
7.							แปลกใหม่
8.							ไม่ต้องการ
9.							ไม่น่านับถือ
10.							ไม่สำคัญ
11.							เกลียด
12.							สนับสนุน
13.							น่าเบื่อหน่าย
14.							สบายใจ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	

ศูนย์วิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับคำทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด **โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ**

ตัวอย่างคำถาม

**มารดาของข้าพเจ้า** คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

ตัวอย่างการตอบ

1. ถ้าท่านรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้มาก ที่มารดาของท่าน คิดว่าท่านควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **มาก** ทางด้านซ้าย ใกล้กับคำว่า **เป็นไปได้** ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้	✓						เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

2. ถ้าท่านรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ปานกลาง ที่มารดาของท่าน คิดว่าท่านควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **ปานกลาง** ทางด้านซ้าย ใกล้กับคำว่า **เป็นไปได้** ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้		✓					เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

3. ถ้าท่านรู้สึกว่าเป็นไปได้น้อย ที่มารดาของท่าน คิดว่าท่านควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **น้อย** ทางด้านซ้าย ใกล้กับคำว่า **เป็นไปได้** ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้			✓				เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

4. ถ้าท่านรู้สึกว่าเป็นไปได้ น้อย ที่มารดาของท่าน คิดว่าท่านควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง น้อย ทางด้านขวา ใกล้เคียงคำว่า เป็นไปได้ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้				✓			เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

5. ถ้าท่านรู้สึกว่าเป็นไปได้ ปานกลาง ที่มารดาของท่าน คิดว่าท่านควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ปานกลาง ทางด้านขวา ใกล้เคียงคำว่า เป็นไปได้ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้					✓		เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

6. ถ้าท่านรู้สึกว่าเป็นไปได้ มาก ที่มารดาของท่าน คิดว่าท่านควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก ทางด้านขวา ใกล้เคียงคำว่า เป็นไปได้ ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้						✓	เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

7. ถ้าปัจจุบัน มารดาของท่านถึงแก่กรรมแล้ว ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ไม่เข้าข่าย ดังนี้

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ชุดที่ 7:** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาแต่ละข้อว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อไปนี้ที่ท่านคิดว่าพวกเขาเห็นว่าท่านควรหรือไม่ควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

1. **มารดาของข้าพเจ้า** คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้ <input type="checkbox"/> ไม่เข้าข่าย

2. **บิดาของข้าพเจ้า** คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้ <input type="checkbox"/> ไม่เข้าข่าย

3. **ภรรยาของข้าพเจ้า** คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้ <input type="checkbox"/> ไม่เข้าข่าย

4. **บุตรของข้าพเจ้า** คิดว่าข้าพเจ้าควรสมัครเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รอบวันบรรจุและเริ่มต้นสัญญาปฏิบัติงาน วันที่ 1 กรกฎาคม 2552

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปได้							เป็นไปได้ <input type="checkbox"/> ไม่เข้าข่าย

**ชุดที่ 8:** โปรดพิจารณาแต่ละข้อว่า ท่านมีความต้องการเพียงใดที่จะทำตามความประสงค์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

1. โดยทั่วไป ข้าพเจ้าต้องการทำในสิ่งที่ **มารดาของข้าพเจ้า** ประสงค์ให้ข้าพเจ้าทำ

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปไม่ได้							เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

2. โดยทั่วไป ข้าพเจ้าต้องการทำในสิ่งที่ **บิดาของข้าพเจ้า** ประสงค์ให้ข้าพเจ้าทำ

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปไม่ได้							เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

3. โดยทั่วไป ข้าพเจ้าต้องการทำในสิ่งที่ **ภรรยาของข้าพเจ้า** ประสงค์ให้ข้าพเจ้าทำ

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปไม่ได้							เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

4. โดยทั่วไป ข้าพเจ้าต้องการทำในสิ่งที่ **บุตรของข้าพเจ้า** ประสงค์ให้ข้าพเจ้าทำ

	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
เป็นไปไม่ได้							เป็นไปได้

 ไม่เข้าข่าย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจของเงินเดือนใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับค่าทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

**คำถาม**

〔สำหรับข้าราชการ สาย ก.  
(วิชาการ)〕

ข้าพเจ้าคิดว่าจำนวนเงินเดือนใหม่ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ หากเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคิดเป็น 1.3 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับวันสุดท้าย ก่อนเปลี่ยนสถานภาพ เป็นสิ่งที่...

〔สำหรับข้าราชการ สาย ข. และ ค.  
(ปฏิบัติการ)〕

ข้าพเจ้าคิดว่าจำนวนเงินเดือนใหม่ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ หากเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคิดเป็น 1.2 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับวันสุดท้าย ก่อนเปลี่ยนสถานภาพ เป็นสิ่งที่...

		มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1.	น่าดึงดูดใจ							ไม่น่าดึงดูดใจ
2.	จำเป็น							ไม่จำเป็น
3.	ยับยั้ง							กระตุ้น
4.	สูง							ต่ำ
5.	เกลียด							ชอบ
6.	น่าปรารถนา							น่ารังเกียจ
7.	เหมาะสม							ไม่เหมาะสม
8.	หนักใจ							สบายใจ
9.	มีคุณค่า							ไร้คุณค่า
10.	ยอมรับได้							ยอมรับไม่ได้
11.	แยء							เยี่ยม
12.	ให้ประโยชน์							ให้โทษ
13.	สนับสนุน							คัดค้าน
14.	ต้องการ							ไม่ต้องการ
		มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับค่าทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

**คำถาม**

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที...

		มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1.	เท่าเทียม							ลำเอียง
2.	คลุมเครือ							ชัดเจน
3.	วิตกกังวล							ผ่อนคลาย
4.	ซื่อสัตย์							ทุจริต
5.	ยุ่งยาก							สะดวก
6.	ชอบ							เกลียด
7.	ไร้คุณภาพ							มีคุณภาพ
8.	น่าดูถูก							น่ายกย่อง
9.	ล้ำสมัย							นำสมัย
10.	เชื่อถือได้							เชื่อถือไม่ได้
11.	น่าชื่นชม							น่าตำหนิ
12.	ยอมรับได้							ยอมรับไม่ได้
13.	มีมาตรฐาน							ไม่มีมาตรฐาน
14.	คัดค้าน							สนับสนุน
		มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	

**ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อการเป็นข้าราชการของตนเอง**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความที่ให้มาไปในทิศทางเดียวกันกับคำทางซ้ายหรือทางขวา จากนั้นจึงพิจารณาระดับของความรู้สึกว่ามากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงเครื่องหมายเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

**คำถาม**

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเป็นข้าราชการของข้าพเจ้า เป็นสิ่งที่...

		มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	
1.	สบาย							ลำบาก
2.	เสียสละ							เห็นแก่ตัว
3.	ต่ำต้อย							ยิ่งใหญ่
4.	น่าดูถูก							น่ายกย่อง
5.	มั่นคง							สั่นคลอน
6.	นิยม							ไม่นิยม
7.	น่านับถือ							ไม่น่านับถือ
8.	ไม่สำคัญ							สำคัญ
9.	ชอบ							เกลียด
10.	ชอบช้อ							สง่า
11.	มีอิสระ							ถูกจำกัด
12.	ถดถอย							พัฒนา
13.	ล้ำสมัย							นำสมัย
14.	ไม่เหมาะสม							เหมาะสม
		มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	

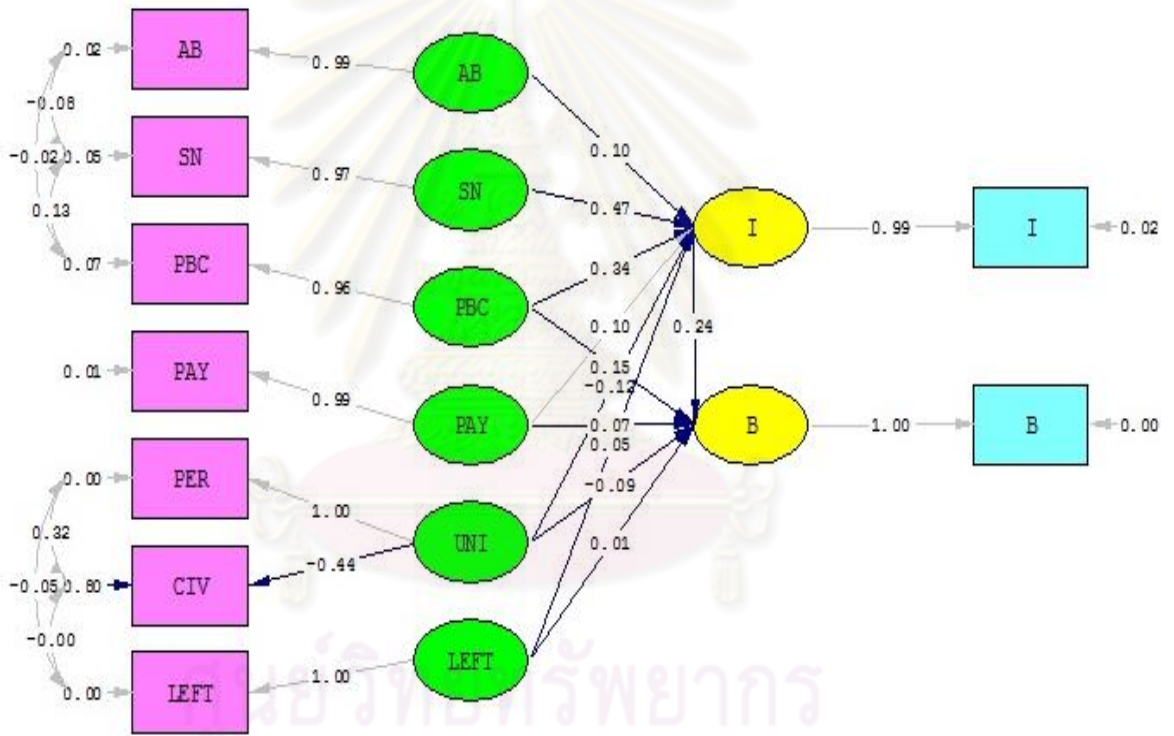
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือตอบแบบสำรวจในครั้งนี้

## ภาคผนวก จ

รายงานผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุอิงทฤษฎีพฤติกรรม  
ตามแผนของพฤติกรรมกรรมศาสตร์เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

TI CHANGING STATUS BEHAVIOR  
DA NI=9 NO=332 MA=CM  
LA  
AB SN PBC PAY PER CIV LEFT I B  
KM  
1.000  
0.431 1.000  
0.385 0.349 1.000  
0.553 0.271 0.275 1.000  
0.499 0.157 0.212 0.515 1.000  
-0.268 -0.138 -0.107 -0.166 -0.117 1.000  
-0.215 -0.118 -0.237 -0.186 -0.153 -0.055 1.000  
0.483 0.582 0.462 0.231 0.127 -0.090 -0.120 1.000  
0.219 0.150 0.241 0.100 0.002 -0.018 -0.060 0.407 1.000  
SD  
1.314 1.730 1.902 1.504 1.384 0.753 78.544 1.528 0.122  
SE  
8 9 1 2 3 4 5 6 7 /  
MO NX=7 NY=2 NK=6 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY  
LE  
I B  
L K  
AB SN PBC PAY UNI LEFT  
FR LX(6,5)  
FR BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(1,4) GA(1,5) GA(1,6) GA(2,3) GA(2,4)  
FR GA(2,5) GA(2,6)  
FI LY(1,1) LY(2,2) LX(1,1) LX(2,2) LX(3,3) LX(4,4) LX(5,5) LX(7,6)  
FI TE(1,1) TE(2,2) TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5) TD(7,7)  
FI TD(5,6) TD(3,2)  
ST 0.95 LY(1,1)  
ST 1.00 LY(2,2) LX(5,5) LX(7,6)  
ST 0.96 LX(1,1)  
ST 0.85 LX(2,2)  
ST 0.75 LX(3,3)  
ST 0.97 LX(4,4)  
ST 0.05 TE(1,1)  
ST 0.04 TD(1,1)  
ST 0.15 TD(2,2)  
ST 0.25 TD(3,3)  
ST 0.03 TD(4,4)  
VA 0.335 TD(5,6)  
VA 0.433 TD(3,2)  
FI GA(1,4)  
VA 0.10 GA(1,4)

FI TD(6,7)  
 VA -0.237 TD(6,7)  
 FI TD(5,7)  
 VA -5.372 TD(5,7)  
 FI PS(1,2)  
 VA 0.019 PS(1,2)  
 FI TD(1,2)  
 VA -0.19 TD(1,2)  
 FI TD(1,3)  
 VA -0.05 TD(1,3)  
 PD  
 OU PC RS EF FS SS SC PT MR ND=3 MI



Chi-Square=18.15, df=10, P-value=0.05244, RMSEA=0.050

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog &amp; Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\Waan\Desktop\CSB\FINAL.LS8:

TI CHANGING STATUS BEHAVIOR  
 DA NI=9 NO=332 MA=CM  
 LA  
 AB SN PBC PAY PER CIV LEFT I B  
 KM  
 1.000  
 0.431 1.000  
 0.385 0.349 1.000  
 0.553 0.271 0.275 1.000  
 0.499 0.157 0.212 0.515 1.000  
 -0.268 -0.138 -0.107 -0.166 -0.117 1.000  
 -0.215 -0.118 -0.237 -0.186 -0.153 -0.055 1.000  
 0.483 0.582 0.462 0.231 0.127 -0.090 -0.120 1.000  
 0.219 0.150 0.241 0.100 0.002 -0.018 -0.060 0.407 1.000  
 SD  
 1.314 1.730 1.902 1.504 1.384 0.753 78.544 1.528 0.122  
 SE  
 8 9 1 2 3 4 5 6 7 /  
 MO NX=7 NY=2 NK=6 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY  
 LE  
 I B  
 LK  
 AB SN PBC PAY UNI LEFT  
 FR LX(6,5)  
 FR BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(1,4) GA(1,5) GA(1,6) GA(2,3) GA(2,4)  
 FR GA(2,5) GA(2,6)  
 FI LY(1,1) LY(2,2) LX(1,1) LX(2,2) LX(3,3) LX(4,4) LX(5,5) LX(7,6)  
 FI TE(1,1) TE(2,2) TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5) TD(7,7)  
 FI TD(5,6) TD(3,2)  
 ST 0.95 LY(1,1)  
 ST 1.00 LY(2,2) LX(5,5) LX(7,6)  
 ST 0.96 LX(1,1)  
 ST 0.85 LX(2,2)  
 ST 0.75 LX(3,3)  
 ST 0.97 LX(4,4)  
 ST 0.05 TE(1,1)  
 ST 0.04 TD(1,1)  
 ST 0.15 TD(2,2)

ST 0.25 TD(3,3)  
 ST 0.03 TD(4,4)  
 VA 0.335 TD(5,6)  
 VA 0.433 TD(3,2)  
 FI GA(1,4)  
 VA 0.10 GA(1,4)  
 FI TD(6,7)  
 VA -0.237 TD(6,7)  
 FI TD(5,7)  
 VA -5.372 TD(5,7)  
 FI PS(1,2)  
 VA 0.019 PS(1,2)  
 FI TD(1,2)  
 VA -0.19 TD(1,2)  
 FI TD(1,3)  
 VA -0.05 TD(1,3)  
 PD  
 OU PC RS EF FS SS SC PT MR ND=3 MI

TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

Number of Input Variables 9  
 Number of Y - Variables 2  
 Number of X - Variables 7  
 Number of ETA - Variables 2  
 Number of KSI - Variables 6  
 Number of Observations 332

TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

Covariance Matrix

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
I	2.335					
B	0.076	0.015				
AB	0.970	0.035	1.727			
SN	1.538	0.032	0.980	2.993		
PBC	1.343	0.056	0.962	1.148	3.618	
PAY	0.531	0.018	1.093	0.705	0.787	2.262
PER	0.269	0.000	0.907	0.376	0.558	1.072
CIV	-0.104	-0.002	-0.265	-0.180	-0.153	-0.188
LEFT	-14.402	-0.575	-22.189	-16.034	-35.406	-21.972

Covariance Matrix

	PER	CIV	LEFT
PER	1.915		
CIV	-0.122	0.567	
LEFT	-16.632	-3.253	6169.160

## BEHAVIOR UNDER STEEPEST DESCENT ITERATIONS

ITER	TRY	ABSCISSA	SLOPE	FUNCTION
1	0	0.00000000D+00	-0.72115411D+03	0.51358221D+01
1	1	0.10000000D+01	0.19235299D+11	0.50157540D+10
2	0.37491182D-07	-0.68975771D+03	0.51357956D+01	
3	0.73350134D-07	-0.65972820D+03	0.51357714D+01	
4	0.10764792D-06	-0.63100606D+03	0.51357493D+01	
5	0.14045250D-06	-0.60353439D+03	0.51357290D+01	
6	0.17182889D-06	-0.57725872D+03	0.51357105D+01	
7	0.20183927D-06	-0.55212701D+03	0.51356936D+01	
8	0.23054311D-06	-0.52808944D+03	0.51356781D+01	
9	0.25799729D-06	-0.50509837D+03	0.51356639D+01	
10	0.28425621D-06	-0.48310825D+03	0.51356509D+01	
11	0.30937192D-06	-0.46207550D+03	0.51356390D+01	
12	0.33339418D-06	-0.44195844D+03	0.51356282D+01	
13	0.35637060D-06	-0.42271721D+03	0.51356182D+01	
14	0.37834671D-06	-0.40431366D+03	0.51356092D+01	
15	0.39936606D-06	-0.38671134D+03	0.51356008D+01	
16	0.41947030D-06	-0.36987536D+03	0.51355932D+01	
17	0.43869928D-06	-0.35377235D+03	0.51355863D+01	
18	0.45709111D-06	-0.33837042D+03	0.51355799D+01	
19	0.47468222D-06	-0.32363902D+03	0.51355741D+01	
20	0.49150747D-06	-0.30954898D+03	0.51355688D+01	

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Parameter Specifications

## LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	0	0	0	0	0	0
SN	0	0	0	0	0	0
PBC	0	0	0	0	0	0
PAY	0	0	0	0	0	0
PER	0	0	0	0	0	0
CIV	0	0	0	0	1	0
LEFT	0	0	0	0	0	0

## BETA

	I	B
I	0	0
B	2	0

## GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	3	4	5	0	6	7
B	0	0	8	9	10	11



## PHI

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	12					
SN	13	14				
PBC	15	16	17			
PAY	18	19	20	21		
UNI	22	23	24	25	26	
LEFT	27	28	29	30	31	32

## PSI

I	B
33	34

## THETA-DELTA

AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
0	0	0	0	0	35

## THETA-DELTA

LEFT
0

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Initial Estimates (TSLs)

## LAMBDA-Y

	I	B
I	0.950	---
B	--	1.000

## LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	0.960	--	--	--	--	--
SN	--	0.850	--	--	--	--
PBC	--	--	0.750	--	--	--
PAY	--	--	--	0.970	--	--
PER	--	--	--	--	1.000	--
CIV	--	--	--	--	0.544	--
LEFT	--	--	--	--	--	1.000

## BETA

	I	B
I	--	--
B	0.018	--

## GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.113	0.372	0.218	0.100	-0.128	0.001
B	--	--	0.007	0.003	-0.007	0.000

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
I	2.577					
B	0.078	0.015				
AB	1.063	0.027	1.830			
SN	1.905	0.042	1.434	3.935		
PBC	1.884	0.075	1.406	1.122	5.987	
PAY	0.803	0.023	1.174	0.855	1.081	2.372
UNI	0.172	0.000	0.613	0.252	0.488	0.771
LEFT	-15.145	-0.575	-23.114	-18.863	-47.207	-22.652

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	UNI	LEFT
UNI	1.286	
LEFT	-9.954	6169.160

## PHI

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	1.830					
SN	1.434	3.935				
PBC	1.406	1.122	5.987			
PAY	1.174	0.855	1.081	2.372		
UNI	0.613	0.252	0.488	0.771	1.286	
LEFT	-23.114	-18.863	-47.207	-22.652	-9.954	6169.160

## PSI

	I	B
I	1.293	
B	0.019	0.013

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	I	B
	0.498	0.148

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

I	B
0.498	0.080

## Reduced Form

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.113	0.372	0.218	0.100	-0.128	0.001
B	0.002	0.007	0.011	0.005	-0.009	0.000

## THETA-EPS

I	B
0.050	--

## THETA-DELTA

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
AB	0.040					
SN	-0.190	0.150				
PBC	-0.050	0.433	0.250			
PAY	--	--	--	0.030		
PER	--	--	--	--	--	
CIV	--	--	--	--	0.335	0.526
LEFT	--	--	--	--	-5.372	-0.237

## THETA-DELTA

LEFT
--

## Behavior under Minimization Iterations

Iter	Try	Abscissa	Slope	Function
1	0	0.00000000D+00	-0.11223400D+04	0.21947981D+02
1	1	0.10000000D+01	0.82700498D+00	0.43645111D+00
2	0	0.00000000D+00	-0.10024890D+00	0.43645111D+00
2	1	0.10000000D+01	0.11649311D-02	0.39845659D+00
3	0	0.00000000D+00	-0.14357043D-01	0.39845659D+00
3	1	0.10000000D+01	-0.10895632D-01	0.38582730D+00
3	2	0.20000000D+01	-0.73056983D-02	0.37670812D+00
3	3	0.40000000D+01	0.10674049D-02	0.37010339D+00
4	0	0.00000000D+00	-0.46402473D-02	0.37010339D+00
4	1	0.40000000D+01	0.28312171D-02	0.36733599D+00
4	2	0.24842505D+01	0.29125797D-03	0.36493265D+00

5	0	0.00000000D+00	-0.21726617D-02	0.36493265D+00
	1	0.24842505D+01	-0.15517993D-02	0.36030024D+00
	2	0.49685010D+01	-0.89760053D-03	0.35725011D+00
	3	0.99370020D+01	0.54259220D-03	0.35628573D+00
	4	0.80651207D+01	-0.23735448D-04	0.35580505D+00
6	0	0.00000000D+00	-0.17692674D-02	0.35580505D+00
	1	0.80651207D+01	-0.10759713D-02	0.34431496D+00
	2	0.16130241D+02	-0.29717386D-03	0.33867579D+00
	3	0.32260483D+02	0.22455776D-02	0.35166719D+00
	4	0.18015399D+02	-0.87597305D-04	0.33831092D+00
7	0	0.00000000D+00	-0.15211630D-02	0.33831092D+00
	1	0.18015399D+02	0.16434320D-01	0.41076062D+00
	2	0.15262389D+01	-0.10854639D-02	0.33631347D+00
	3	0.25478490D+01	-0.75415877D-03	0.33537080D+00
	4	0.32265006D+01	-0.51358627D-03	0.33493964D+00
	5	0.36746606D+01	-0.34477884D-03	0.33474699D+00
	6	0.39693357D+01	-0.22916746D-03	0.33466233D+00
	7	0.41625066D+01	-0.15129908D-03	0.33462555D+00
8	0	0.00000000D+00	-0.13078846D-02	0.33462555D+00
	1	0.41625066D+01	-0.49688568D-03	0.33080042D+00
	2	0.83250132D+01	0.56983242D-03	0.33084094D+00
	3	0.61014349D+01	-0.39658731D-04	0.33027042D+00
9	0	0.00000000D+00	-0.10996724D-02	0.33027042D+00
	1	0.61014349D+01	-0.36149517D-03	0.32570205D+00
	2	0.12202870D+02	0.65648817D-03	0.32642357D+00
	3	0.82681102D+01	-0.39210808D-04	0.32526115D+00
10	0	0.00000000D+00	-0.90168006D-03	0.32526115D+00
	1	0.82681102D+01	-0.94747036D-04	0.32099999D+00
	2	0.16536220D+02	0.98572076D-03	0.32444121D+00
	3	0.89931470D+01	-0.13063289D-04	0.32096077D+00
11	0	0.00000000D+00	-0.72975534D-03	0.32096077D+00
	1	0.89931470D+01	-0.14909028D-03	0.31704433D+00
	2	0.17986294D+02	0.39395460D-03	0.31816690D+00
	3	0.11462171D+02	0.29812975D-05	0.31686449D+00
12	0	0.00000000D+00	-0.59121492D-03	0.31686449D+00
	1	0.11462171D+02	0.40795181D-03	0.31571220D+00
	2	0.67822579D+01	-0.13498188D-04	0.31479942D+00
13	0	0.00000000D+00	-0.27414269D-03	0.31479942D+00
	1	0.67822579D+01	0.14588855D-03	0.31437516D+00
	2	0.44265908D+01	0.21102322D-05	0.31420043D+00
14	0	0.00000000D+00	-0.18806206D-03	0.31420043D+00
	1	0.44265908D+01	-0.96383055D-04	0.31357032D+00
	2	0.88531816D+01	-0.29980988D-05	0.31334965D+00
15	0	0.00000000D+00	-0.15591923D-03	0.31334965D+00
	1	0.88531816D+01	-0.50818232D-04	0.31243606D+00
	2	0.17706363D+02	0.52679764D-04	0.31244512D+00
	3	0.13200155D+02	0.13949228D-06	0.31232602D+00

16	0	0.00000000D+00	-0.13459751D-03	0.31232602D+00
	1	0.13200155D+02	-0.92060339D-04	0.31083028D+00
	2	0.26400310D+02	-0.49686667D-04	0.30989488D+00
	3	0.52800620D+02	0.34838494D-04	0.30969916D+00
	4	0.41919280D+02	0.12979129D-07	0.30950954D+00
17	0	0.00000000D+00	-0.12876124D-03	0.30950954D+00
	1	0.41919280D+02	-0.81581108D-04	0.30511088D+00
	2	0.83838560D+02	-0.37021928D-04	0.30263332D+00
	3	0.16767712D+03	0.45997617D-04	0.30305912D+00
	4	0.12122572D+03	0.88220109D-06	0.30196264D+00
18	0	0.00000000D+00	-0.12739225D-03	0.30196264D+00
	1	0.12122572D+03	-0.26985239D-04	0.29257022D+00
	2	0.24245144D+03	0.79663522D-04	0.29566968D+00
	3	0.15189935D+03	-0.82200372D-06	0.29214263D+00
19	0	0.00000000D+00	-0.12737857D-03	0.29214263D+00
	1	0.15189935D+03	0.44303707D-05	0.28256366D+00
20	0	0.00000000D+00	-0.14929528D-03	0.28256366D+00
	1	0.15189935D+03	0.28599400D-02	0.49387646D+00
	2	0.75360862D+01	0.33038329D-04	0.28213228D+00
	3	0.61705689D+01	0.77398405D-06	0.28210915D+00
21	0	0.00000000D+00	-0.12705451D-03	0.28210915D+00
	1	0.61705689D+01	-0.12451789D-03	0.28133296D+00
	2	0.12341138D+02	-0.12194581D-03	0.28057253D+00
	3	0.24682275D+02	-0.11669267D-03	0.27909985D+00
	4	0.49364551D+02	-0.10573155D-03	0.27635360D+00
	5	0.98729102D+02	-0.81825197D-04	0.27171284D+00
	6	0.19745820D+03	-0.24498571D-04	0.26634868D+00
	7	0.39491641D+03	0.14694883D-03	0.27688666D+00
	8	0.22567353D+03	-0.53045893D-05	0.26592491D+00
22	0	0.00000000D+00	-0.17887760D-03	0.26592491D+00
	1	0.22567353D+03		
	2	0.11283676D+03	0.80794783D+00	0.66969216D+01
	3	0.24976243D-01	-0.17716896D-03	0.26592047D+00
	4	0.49708490D-01	-0.17547590D-03	0.26591610D+00
	5	0.74199072D-01	-0.17379831D-03	0.26591183D+00
	6	0.98450301D-01	-0.17213604D-03	0.26590763D+00
	7	0.12246447D+00	-0.17048899D-03	0.26590352D+00
	8	0.14624384D+00	-0.16885701D-03	0.26589948D+00
	9	0.16979067D+00	-0.16723998D-03	0.26589553D+00
	10	0.19310718D+00	-0.16563779D-03	0.26589165D+00
	11	0.21619558D+00	-0.16405030D-03	0.26588784D+00
	12	0.23905805D+00	-0.16247740D-03	0.26588411D+00
	13	0.26169677D+00	-0.16091896D-03	0.26588045D+00
	14	0.28411388D+00	-0.15937486D-03	0.26587686D+00
	15	0.30631151D+00	-0.15784498D-03	0.26587334D+00
	16	0.32829176D+00	-0.15632921D-03	0.26586988D+00
	17	0.35005673D+00	-0.15482741D-03	0.26586650D+00
	18	0.37160848D+00	-0.15333948D-03	0.26586318D+00
	19	0.39294906D+00	-0.15186530D-03	0.26585992D+00
	20	0.41408050D+00	-0.15040475D-03	0.26585673D+00

23 0 0.00000000D+00 -0.29338398D+00 0.26592491D+00  
 1 0.41408050D+00 -0.27292481D+00 0.14836616D+00  
 2 0.82816101D+00 -0.18295391D+00 0.47514094D-01  
 3 0.16563220D+01  
 4 0.12422415D+01 0.13626533D+01 0.13742366D+00  
 5 0.87717582D+00 -0.15041224D+00 0.39303522D-01  
 6 0.91346661D+00 -0.11888789D+00 0.34394661D-01  
 7 0.93984951D+00 -0.90792047D-01 0.31617882D-01  
 8 0.95873897D+00 -0.67398595D-01 0.30119105D-01  
 9 0.97210049D+00 -0.48932513D-01 0.29340034D-01  
 10 0.98146491D+00 -0.34933916D-01 0.28946641D-01  
 11 0.98798325D+00 -0.24634109D-01 0.28752243D-01

24 0 0.00000000D+00 -0.58666416D-02 0.28752243D-01  
 1 0.98798325D+00 0.57994173D-01 0.48526109D-01  
 2 0.90762130D-01 -0.25230359D-02 0.28369084D-01  
 3 0.12816837D+00 -0.10483723D-02 0.28302104D-01  
 4 0.14343543D+00 -0.42928896D-03 0.28290811D-01

25 0 0.00000000D+00 -0.13957566D-02 0.28290811D-01  
 1 0.14343543D+00 -0.11639139D-02 0.28107269D-01  
 2 0.28687086D+00 -0.93463150D-03 0.27956796D-01  
 3 0.57374171D+00 -0.48326262D-03 0.27753641D-01  
 4 0.11474834D+01 0.39394612D-03 0.27729531D-01  
 5 0.88982146D+00 0.38967451D-05 0.27678148D-01

26 0 0.00000000D+00 -0.69150742D-04 0.27678148D-01  
 1 0.88982146D+00 0.30480975D-04 0.27660817D-01  
 2 0.61759263D+00 -0.18162690D-06 0.27656696D-01

27 0 0.00000000D+00 -0.14746388D-04 0.27656696D-01  
 1 0.61759263D+00 -0.26835322D-05 0.27651312D-01  
 2 0.12351853D+01 0.94150163D-05 0.27653389D-01  
 3 0.75457846D+00 -0.30975328D-08 0.27651128D-01

28 0 0.00000000D+00 -0.63556233D-06 0.27651128D-01  
 1 0.75457846D+00 -0.18542464D-06 0.27650818D-01  
 2 0.15091569D+01 0.26434108D-06 0.27650848D-01  
 3 0.10656681D+01 0.44937948D-10 0.27650789D-01

29 0 0.00000000D+00 -0.28252460D-07 0.27650789D-01  
 1 0.10656681D+01 -0.33408042D-08 0.27650772D-01  
 2 0.21313361D+01 0.21577307D-07 0.27650782D-01  
 3 0.12085436D+01 -0.37487389D-12 0.27650772D-01

30 0 0.00000000D+00 -0.15288475D-08 0.27650772D-01  
 1 0.12085436D+01 -0.12137955D-09 0.27650771D-01

31 0 0.00000000D+00 -0.16175511D-09 0.27650771D-01  
 1 0.12085436D+01 -0.75834468D-11 0.27650771D-01

32 0 0.00000000D+00 -0.44953883D-11 0.27650771D-01  
 1 0.12085436D+01 0.64361855D-12 0.27650771D-01  
 2 0.10571834D+01 -0.24795420D-18 0.27650771D-01

33 0 0.00000000D+00 -0.10305193D-12 0.27650771D-01  
 1 0.10571834D+01 0.64842490D-14 0.27650771D-01

34 0 0.00000000D+00 -0.51931680D-14 0.27650771D-01  
 1 0.10571834D+01 -0.37531685D-15 0.27650771D-01

TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

Number of Iterations = 34

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	I	B
I	0.950	--
B	--	1.000

LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	0.960	--	--	--	--	--
SN	--	0.850	--	--	--	--
PBC	--	--	0.750	--	--	--
PAY	--	--	--	0.970	--	--
PER	--	--	--	--	1.000	--
CIV	--	--	--	--	-0.242	--
				(0.033)		
				-7.424		
LEFT	--	--	--	--	--	1.000

BETA

	I	B
I	--	--
B	0.019	--
	(0.005)	
	4.036	

## GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.123 (0.081) 1.511	0.383 (0.044) 8.635	0.224 (0.033) 6.901	0.100	-0.140 (0.054)	0.001 (0.001) 1.255
B	--	-- 0.007 (0.003) 2.431	0.005 (0.005) 1.081	-0.008 (0.005) -1.716	0.000 (0.000) 0.189	

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
I	2.567					
B	0.082	0.015				
AB	1.050	0.028	1.829			
SN	1.924	0.044	1.439	3.926		
PBC	1.889	0.078	1.409	1.115	5.983	
PAY	0.758	0.025	1.187	0.827	1.033	2.371
UNI	0.310	0.001	0.973	0.497	0.755	1.062
LEFT	-15.114	-0.587	-23.193	-19.170	-47.323	-22.557

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	UNI	LEFT
UNI	1.909	
LEFT	-8.136	6140.529

## PHI

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	1.829 (0.146) 12.567					
SN	1.439 (0.167) 8.633	3.926 (0.321) 12.222				
PBC	1.409 (0.204) 6.895	1.115 (0.300) 3.718	5.983 (0.500) 11.975			
PAY	1.187 (0.134) 8.895	0.827 (0.179) 4.626	1.033 (0.223) 4.641	2.371 (0.187) 12.694		
UNI	0.973 (0.114) 8.555	0.497 (0.150) 3.323	0.755 (0.188) 4.012	1.062 (0.128) 8.321	1.909 (0.148) 12.868	



LEFT -23.193 -19.170 -47.323 -22.557 -8.136 6140.529  
 (6.029) (8.818) (11.222) (6.790) (5.709) (477.021)  
 -3.847 -2.174 -4.217 -3.322 -1.425 12.873

## PSI

	I	B
I	1.262 (0.112) 11.230	
B	0.019 (0.001) 13.126	0.012

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

I	B
0.509	0.171

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

I	B
0.509	0.095

## Reduced Form

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.123 (0.081) 1.511	0.383 (0.044) 8.635	0.224 (0.033) 6.901	0.100	-0.140 (0.054) -2.586	0.001 (0.001) 1.255
B	0.002 (0.002) 1.404	0.007 (0.002) 3.594	0.012 (0.003) 3.991	0.007 (0.005) 1.492	-0.011 (0.005) -2.150	0.000 (0.000) 0.420

## THETA-EPS

I	B
0.050	--

## Squared Multiple Correlations for Y - Variables

I	B
0.979	1.000

## THETA-DELTA

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
AB	0.040					
SN	-0.190	0.150				
PBC	-0.050	0.433	0.250			
PAY	--	--	--	0.030		
PER	--	--	--	--	--	
CIV	--	--	--	--	0.335 (0.045) 10.012	0.455
LEFT	--	--	--	--	-5.372	-0.237

## THETA-DELTA

LEFT	
LEFT	--

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
0.977	0.950	0.931	0.987	1.000	0.197

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

LEFT	
LEFT	1.000

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 10

Minimum Fit Function Chi-Square = 18.305 (P = 0.0500)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 18.153 (P = 0.0524)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 8.153

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 24.165)

Minimum Fit Function Value = 0.0553

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0246

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0730)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0496

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0854)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA &lt; 0.05) = 0.458

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.266  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.242 ; 0.315)  
 ECVI for Saturated Model = 0.272  
 ECVI for Independence Model = 3.055

Chi-Square for Independence Model with 36 Degrees of Freedom = 993.317  
 Independence AIC = 1011.317  
 Model AIC = 88.153  
 Saturated AIC = 90.000  
 Independence CAIC = 1054.563  
 Model CAIC = 256.333  
 Saturated CAIC = 306.231

Normed Fit Index (NFI) = 0.982  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.969  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.273  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.991  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.992  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.934

Critical N (CN) = 420.702

Root Mean Square Residual (RMR) = 4.358  
 Standardized RMR = 0.0254  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.988  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.946  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.220

#### TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

##### Fitted Covariance Matrix

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
I	2.367					
B	0.078	0.015				
AB	0.957	0.027	1.726			
SN	1.553	0.037	0.984	2.987		
PBC	1.346	0.058	0.965	1.144	3.615	
PAY	0.699	0.024	1.106	0.682	0.751	2.261
PER	0.294	0.001	0.934	0.423	0.567	1.031
CIV	-0.071	0.000	-0.226	-0.102	-0.137	-0.249
LEFT	-14.359	-0.587	-22.265	-16.294	-35.492	-21.880

##### Fitted Covariance Matrix

	PER	CIV	LEFT
PER	1.909		
CIV	-0.127	0.567	
LEFT	-13.508	1.730	6140.529



Standardized Residuals

	PER	CIV	LEFT
PER	1.782		
CIV	0.924	0.015	
LEFT	-1.699	-1.701	1.705

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.524  
 Median Standardized Residual = -0.245  
 Largest Standardized Residual = 2.498

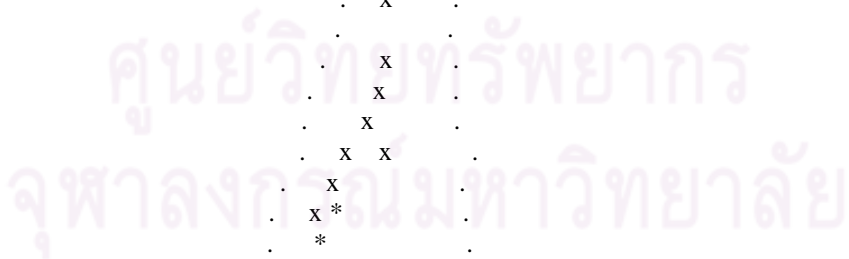
Stemleaf Plot

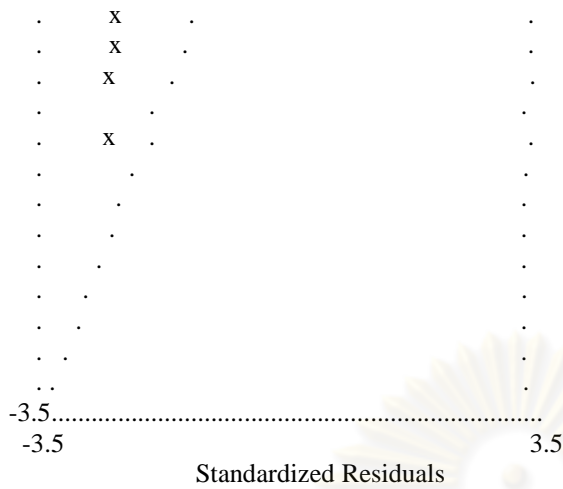
```

-2|5555421
-1|77222100
-0|977666322220
0|4679
1|134456778
2|23555
    
```

TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

Qplot of Standardized Residuals





TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	I	B
I	3.680	0.100
B	--	0.000

Expected Change for LAMBDA-Y

	I	B
I	-0.779	-0.296
B	--	-0.004

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	I	B
I	-1.248	-0.036
B	--	-0.001

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	I	B
I	-0.811	-0.024
B	--	-0.004

Modification Indices for LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	--	--	--	6.192	--	--
SN	--	--	--	6.192	--	--
PBC	1.725	0.066	--	6.192	--	--
PAY	1.725	0.066	--	6.192	--	--
PER	0.669	1.831	0.009	0.257	--	2.863

CIV	1.186	1.749	0.009	1.920	--	2.863
LEFT	--	--	--	6.192	--	--

## Expected Change for LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	--	--	--	1.079	--	--
SN	--	--	--	0.307	--	--
PBC	-0.879	0.108	--	0.462	--	--
PAY	-1.634	0.201	--	1.341	--	--
PER	-0.127	-0.123	-0.007	0.067	--	-0.004
CIV	-0.042	-0.029	-0.002	0.046	--	-0.001
LEFT	--	--	--	124.461	--	--

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	--	--	--	1.662	--	--
SN	--	--	--	0.472	--	--
PBC	-1.189	0.215	--	0.712	--	--
PAY	-2.210	0.399	--	2.066	--	--
PER	-0.172	-0.243	-0.017	0.102	--	-0.302
CIV	-0.056	-0.058	-0.004	0.071	--	-0.073
LEFT	--	--	--	191.659	--	--

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	--	--	--	1.265	--	--
SN	--	--	--	0.273	--	--
PBC	-0.625	0.113	--	0.374	--	--
PAY	-1.470	0.265	--	1.374	--	--
PER	-0.125	-0.176	-0.013	0.074	--	-0.218
CIV	-0.075	-0.077	-0.006	0.094	--	-0.097
LEFT	--	--	--	2.446	--	--

## Modification Indices for BETA

	I	B
I	3.680	0.095
B	--	0.000

## Expected Change for BETA

	I	B
I	-0.820	-0.295
B	--	-0.004

## Standardized Expected Change for BETA

	I	B
I	-0.319	-1.506
B	--	-0.293

## Modification Indices for GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	--	--	--	6.192	--	--
B	1.725	0.066	--	--	--	--

## Expected Change for GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	--	--	--	-0.138	--	--
B	0.009	-0.001	--	--	--	--

## Standardized Expected Change for GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	--	--	--	-0.133	--	--
B	0.097	-0.017	--	--	--	--

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

## Modification Indices for THETA-EPS

	I	B
I	0.000	
B	0.000	--

## Expected Change for THETA-EPS

	I	B
I	0.004	
B	0.000	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	I	B
I	0.002	
B	0.000	--



## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	I	B
AB	1.805	2.636
SN	0.529	0.774
PBC	2.452	2.855
PAY	5.638	2.231
PER	3.238	1.263
CIV	0.001	0.003
LEFT	7.370	0.904

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	I	B
AB	0.183	0.009
SN	0.321	-0.008
PBC	1.779	-0.077
PAY	-0.175	-0.034
PER	0.283	-0.017
CIV	-0.001	0.000
LEFT	-143.728	3.664

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	I	B
AB	0.090	0.056
SN	0.121	-0.036
PBC	0.608	-0.332
PAY	-0.076	-0.187
PER	0.133	-0.098
CIV	-0.001	-0.003
LEFT	-1.192	0.382

## Modification Indices for THETA-DELTA

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
AB	6.192					
SN	6.192	6.192				
PBC	8.979	0.519	0.615			
PAY	0.464	6.594	7.321	7.490		
PER	0.759	3.720	0.475	0.362	0.037	
CIV	2.034	0.675	0.001	3.350	0.003	--
LEFT	--	--	--	--	3.825	3.165

## Modification Indices for THETA-DELTA

LEFT	
LEFT	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
AB	-3.267					
SN	-0.934	42.349				
PBC	-1.211	0.624	3.369			
PAY	0.471	0.442	0.712	2.067		
PER	-0.140	-0.432	-0.189	0.119	0.065	
CIV	-0.057	-0.048	-0.003	0.094	-0.005	--
LEFT	--	--	--	--	-26.190	-5.782

## Expected Change for THETA-DELTA

LEFT	--
LEFT	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
AB	-1.893					
SN	-0.412	14.180				
PBC	-0.485	0.190	0.932			
PAY	0.239	0.170	0.249	0.914		
PER	-0.077	-0.181	-0.072	0.057	0.034	
CIV	-0.057	-0.037	-0.002	0.083	-0.004	--
LEFT	--	--	--	--	-0.242	-0.098

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

LEFT	--
LEFT	--

Maximum Modification Index is 8.98 for Element ( 3, 1) of THETA-DELTA

## Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 6,5	BE 2,1	GA 1,1	GA 1,2	GA 1,3	GA 1,5
LX 6,5	0.001					
BE 2,1	0.000	0.000				
GA 1,1	0.000	0.000	0.007			
GA 1,2	0.000	0.000	-0.002	0.002		
GA 1,3	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.001	
GA 1,5	0.000	0.000	-0.002	0.001	0.000	0.003
GA 1,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
GA 2,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
GA 2,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
GA 2,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
GA 2,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PH 1,1	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
PH 2,1	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
PH 2,2	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000
PH 3,1	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
PH 3,2	0.000	0.000	0.001	-0.001	-0.001	0.000

PH 3,3	0.000	0.000	0.001	-0.001	-0.002	0.000
PH 4,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PH 4,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PH 4,3	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
PH 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PH 5,1	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PH 5,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001
PH 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001
PH 5,4	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PH 5,5	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PH 6,1	-0.003	0.000	-0.001	0.000	0.000	-0.001
PH 6,2	-0.001	0.000	-0.001	-0.002	0.000	0.002
PH 6,3	-0.002	0.000	-0.002	0.000	-0.002	0.003
PH 6,4	-0.003	0.000	-0.001	0.000	0.000	-0.001
PH 6,5	-0.009	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.002
PH 6,6	0.039	0.000	-0.007	0.001	0.000	0.015
PS 1,1	0.000	0.000	0.002	-0.001	-0.001	-0.001
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

## Covariance Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,6	GA 2,3	GA 2,4	GA 2,5	GA 2,6	PH 1,1
GA 1,6	0.000					
GA 2,3	0.000	0.000				
GA 2,4	0.000	0.000	0.000			
GA 2,5	0.000	0.000	0.000	0.000		
GA 2,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
PH 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.021
PH 2,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.014
PH 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009
PH 3,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.015
PH 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010
PH 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.011
PH 4,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013
PH 4,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009
PH 4,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010
PH 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009
PH 5,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.011
PH 5,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007
PH 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008
PH 5,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007
PH 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006
PH 6,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.262
PH 6,2	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.169
PH 6,3	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.188
PH 6,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.166
PH 6,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.136
PH 6,6	-0.004	0.000	0.000	0.001	0.000	3.250
PS 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

## Covariance Matrix of Parameter Estimates

	PH 2,1	PH 2,2	PH 3,1	PH 3,2	PH 3,3	PH 4,1
PH 2,1	0.028					
PH 2,2	0.030	0.103				
PH 3,1	0.015	0.013	0.042			
PH 3,2	0.023	0.045	0.031	0.090		
PH 3,3	0.015	0.019	0.052	0.070	0.250	
PH 4,1	0.009	0.006	0.011	0.007	0.008	0.018
PH 4,2	0.018	0.021	0.010	0.017	0.011	0.012
PH 4,3	0.010	0.009	0.027	0.022	0.040	0.014
PH 4,4	0.006	0.004	0.007	0.005	0.006	0.017
PH 5,1	0.006	0.004	0.008	0.005	0.006	0.009
PH 5,2	0.014	0.012	0.008	0.012	0.008	0.006
PH 5,3	0.007	0.005	0.022	0.014	0.029	0.007
PH 5,4	0.004	0.002	0.006	0.003	0.005	0.011
PH 5,5	0.003	0.001	0.004	0.002	0.003	0.006
PH 6,1	-0.193	-0.140	-0.362	-0.250	-0.383	-0.211
PH 6,2	-0.359	-0.479	-0.298	-0.695	-0.513	-0.140
PH 6,3	-0.203	-0.208	-0.642	-0.629	-1.838	-0.164
PH 6,4	-0.127	-0.096	-0.242	-0.178	-0.295	-0.249
PH 6,5	-0.091	-0.058	-0.192	-0.115	-0.216	-0.141
PH 6,6	2.686	2.220	6.632	5.481	13.532	3.161
PS 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

## Covariance Matrix of Parameter Estimates

	PH 4,2	PH 4,3	PH 4,4	PH 5,1	PH 5,2	PH 5,3
PH 4,2	0.032					
PH 4,3	0.015	0.050				
PH 4,4	0.012	0.015	0.035			
PH 5,1	0.006	0.007	0.008	0.013		
PH 5,2	0.015	0.008	0.005	0.008	0.022	
PH 5,3	0.007	0.023	0.007	0.009	0.011	0.035
PH 5,4	0.006	0.009	0.015	0.010	0.006	0.008
PH 5,5	0.003	0.005	0.007	0.011	0.006	0.009
PH 6,1	-0.151	-0.261	-0.162	-0.141	-0.103	-0.191
PH 6,2	-0.330	-0.241	-0.113	-0.082	-0.187	-0.140
PH 6,3	-0.182	-0.586	-0.141	-0.105	-0.113	-0.355
PH 6,4	-0.196	-0.415	-0.328	-0.121	-0.094	-0.193
PH 6,5	-0.095	-0.203	-0.145	-0.163	-0.122	-0.280
PH 6,6	2.612	6.449	3.074	1.797	1.479	3.640
PS 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

## Covariance Matrix of Parameter Estimates

	PH 5,4	PH 5,5	PH 6,1	PH 6,2	PH 6,3	PH 6,4
PH 5,4	0.016					
PH 5,5	0.012	0.022				
PH 6,1	-0.113	-0.079	36.344			
PH 6,2	-0.066	-0.041	23.702	77.748		
PH 6,3	-0.092	-0.062	28.161	36.013	125.933	
PH 6,4	-0.166	-0.087	23.603	16.641	22.375	46.099
PH 6,5	-0.164	-0.150	18.942	9.966	15.833	20.585
PH 6,6	1.750	1.048	-860.070	-710.862	-1754.812	-836.506
PS 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.002

## Covariance Matrix of Parameter Estimates

	PH 6,5	PH 6,6	PS 1,1	PS 2,2	TD 6,6
PH 6,5	32.594				
PH 6,6	-470.322	227549.354			
PS 1,1	0.000	0.002	0.013		
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	
TD 6,6	-0.003	0.012	0.000	0.000	0.002

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 6,5	BE 2,1	GA 1,1	GA 1,2	GA 1,3	GA 1,5
LX 6,5	1.000					
BE 2,1	0.000	1.000				
GA 1,1	0.004	0.023	1.000			
GA 1,2	-0.001	0.045	-0.639	1.000		
GA 1,3	0.000	-0.028	-0.416	0.226	1.000	
GA 1,5	0.036	-0.027	-0.486	0.211	0.041	1.000
GA 1,6	0.001	0.001	0.110	0.009	0.178	-0.093
GA 2,3	0.001	-0.448	-0.018	-0.019	0.136	-0.008
GA 2,4	0.003	-0.220	0.045	-0.020	-0.016	-0.022
GA 2,5	0.024	0.070	-0.021	0.008	-0.018	0.129
GA 2,6	0.001	-0.037	0.007	-0.003	0.032	-0.007
PH 1,1	0.000	0.001	0.057	-0.009	-0.002	-0.002
PH 2,1	0.000	-0.003	-0.059	0.054	0.011	0.005
PH 2,2	0.000	-0.017	0.019	-0.096	-0.020	-0.008
PH 3,1	0.000	-0.003	-0.078	0.020	0.053	0.005
PH 3,2	0.000	-0.006	0.027	-0.102	-0.088	-0.010
PH 3,3	0.000	0.000	0.019	-0.025	-0.144	-0.006
PH 4,1	0.000	0.001	0.014	-0.003	0.000	0.011
PH 4,2	0.000	-0.002	-0.022	0.003	-0.001	-0.017
PH 4,3	0.000	-0.002	-0.031	0.006	-0.002	-0.023
PH 4,4	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
PH 5,1	0.151	-0.002	-0.004	0.000	0.000	0.048
PH 5,2	0.059	-0.005	-0.002	-0.008	-0.001	-0.065
PH 5,3	0.071	0.000	-0.004	0.000	-0.010	-0.088
PH 5,4	0.147	0.000	-0.003	0.000	0.000	0.002
PH 5,5	0.417	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004

PH 6,1	-0.013	-0.001	-0.003	0.000	0.000	-0.004
PH 6,2	-0.005	-0.002	-0.001	-0.005	-0.001	0.004
PH 6,3	-0.005	0.000	-0.002	0.000	-0.006	0.005
PH 6,4	-0.013	0.000	-0.002	0.000	0.000	-0.002
PH 6,5	-0.048	0.000	-0.001	0.000	0.000	-0.007
PH 6,6	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
PS 1,1	-0.001	0.165	0.225	-0.170	-0.211	-0.101
PS 2,2	0.000	-0.027	-0.006	0.005	0.005	0.003
TD 6,6	0.416	-0.001	0.011	-0.003	0.001	-0.007

## Correlation Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,6	GA 2,3	GA 2,4	GA 2,5	GA 2,6	PH 1,1
GA 1,6	1.000					
GA 2,3	0.031	1.000				
GA 2,4	0.009	-0.045	1.000			
GA 2,5	-0.008	-0.135	-0.452	1.000		
GA 2,6	0.149	0.213	0.159	-0.099	1.000	
PH 1,1	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	1.000
PH 2,1	0.001	-0.002	-0.005	-0.005	0.001	0.563
PH 2,2	-0.001	0.003	-0.001	-0.003	0.002	0.188
PH 3,1	0.001	0.002	-0.003	-0.003	0.001	0.510
PH 3,2	-0.002	-0.016	0.000	-0.001	0.001	0.224
PH 3,3	-0.002	-0.014	0.000	0.000	0.000	0.149
PH 4,1	-0.004	0.000	-0.004	0.002	-0.001	0.691
PH 4,2	0.007	-0.001	-0.009	-0.004	0.001	0.333
PH 4,3	0.009	-0.002	0.003	-0.006	0.002	0.297
PH 4,4	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.313
PH 5,1	-0.002	-0.001	-0.002	0.004	0.001	0.665
PH 5,2	0.003	0.001	-0.001	-0.018	0.002	0.325
PH 5,3	0.005	-0.008	0.000	-0.008	0.001	0.287
PH 5,4	0.001	0.000	-0.006	0.002	0.000	0.376
PH 5,5	0.001	0.000	0.000	0.001	0.001	0.265
PH 6,1	0.056	0.000	-0.001	-0.001	0.004	-0.299
PH 6,2	-0.079	0.000	-0.001	0.001	-0.021	-0.132
PH 6,3	-0.107	-0.004	0.000	0.000	-0.011	-0.115
PH 6,4	-0.001	0.000	-0.003	-0.001	-0.001	-0.168
PH 6,5	-0.012	0.000	0.000	-0.004	-0.009	-0.164
PH 6,6	-0.009	0.000	0.000	0.000	-0.006	0.047
PS 1,1	-0.024	-0.075	-0.031	0.009	-0.005	0.004
PS 2,2	0.001	0.022	0.008	-0.015	-0.001	0.000
TD 6,6	0.003	0.002	0.006	-0.004	0.002	0.000

## Correlation Matrix of Parameter Estimates

	PH 2,1	PH 2,2	PH 3,1	PH 3,2	PH 3,3	PH 4,1
PH 2,1	1.000					
PH 2,2	0.563	1.000				
PH 3,1	0.441	0.199	1.000			
PH 3,2	0.466	0.465	0.500	1.000		
PH 3,3	0.175	0.121	0.510	0.465	1.000	
PH 4,1	0.405	0.141	0.390	0.178	0.125	1.000
PH 4,2	0.599	0.359	0.279	0.324	0.125	0.494
PH 4,3	0.264	0.125	0.599	0.324	0.361	0.456
PH 4,4	0.191	0.069	0.194	0.092	0.069	0.691
PH 5,1	0.335	0.099	0.353	0.140	0.108	0.626

PH 5,2	0.560	0.258	0.262	0.270	0.110	0.315
PH 5,3	0.232	0.089	0.570	0.243	0.312	0.292
PH 5,4	0.198	0.061	0.220	0.090	0.074	0.638
PH 5,5	0.118	0.031	0.146	0.051	0.047	0.315
PH 6,1	-0.192	-0.072	-0.293	-0.138	-0.127	-0.262
PH 6,2	-0.245	-0.169	-0.165	-0.263	-0.116	-0.119
PH 6,3	-0.109	-0.058	-0.280	-0.187	-0.328	-0.109
PH 6,4	-0.112	-0.044	-0.174	-0.087	-0.087	-0.275
PH 6,5	-0.096	-0.031	-0.165	-0.067	-0.076	-0.185
PH 6,6	0.034	0.014	0.068	0.038	0.057	0.050
PS 1,1	-0.007	0.003	-0.009	0.011	0.013	0.002
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

## Correlation Matrix of Parameter Estimates

	PH 4,2	PH 4,3	PH 4,4	PH 5,1	PH 5,2	PH 5,3
PH 4,2	1.000					
PH 4,3	0.387	1.000				
PH 4,4	0.360	0.361	1.000			
PH 5,1	0.278	0.277	0.359	1.000		
PH 5,2	0.542	0.229	0.190	0.465	1.000	
PH 5,3	0.217	0.548	0.188	0.441	0.377	1.000
PH 5,4	0.274	0.309	0.647	0.664	0.318	0.335
PH 5,5	0.120	0.147	0.246	0.665	0.258	0.312
PH 6,1	-0.140	-0.195	-0.144	-0.206	-0.114	-0.169
PH 6,2	-0.209	-0.123	-0.068	-0.082	-0.142	-0.085
PH 6,3	-0.091	-0.235	-0.067	-0.083	-0.067	-0.168
PH 6,4	-0.161	-0.274	-0.258	-0.157	-0.092	-0.151
PH 6,5	-0.094	-0.160	-0.136	-0.251	-0.142	-0.260
PH 6,6	0.031	0.061	0.035	0.033	0.021	0.041
PS 1,1	-0.002	-0.003	0.000	-0.001	0.000	0.002
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.001	0.001	0.000	0.063	0.024	0.030

## Correlation Matrix of Parameter Estimates

	PH 5,4	PH 5,5	PH 6,1	PH 6,2	PH 6,3	PH 6,4
PH 5,4	1.000					
PH 5,5	0.647	1.000				
PH 6,1	-0.147	-0.089	1.000			
PH 6,2	-0.059	-0.031	0.446	1.000		
PH 6,3	-0.064	-0.037	0.416	0.364	1.000	
PH 6,4	-0.192	-0.086	0.577	0.278	0.294	1.000
PH 6,5	-0.224	-0.177	0.550	0.198	0.247	0.531
PH 6,6	0.029	0.015	-0.299	-0.169	-0.328	-0.258
PS 1,1	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.001	0.000
PS 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 6,6	0.061	0.099	-0.005	-0.002	-0.002	-0.005

## Correlation Matrix of Parameter Estimates

	PH 6,5	PH 6,6	PS 1,1	PS 2,2	TD 6,6
PH 6,5	1.000				
PH 6,6	-0.173	1.000			
PS 1,1	0.000	0.000	1.000		
PS 2,2	0.000	0.000	-0.027	1.000	
TD 6,6	-0.011	0.001	-0.002	0.000	1.000

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Covariances

## Y - ETA

	I	B
I	2.439	0.082
B	0.078	0.015

## Y - KSI

	I	B
AB	0.997	0.028
SN	1.827	0.044
PBC	1.794	0.078
PAY	0.720	0.025
UNI	0.294	0.001
LEFT	-14.359	-0.587

## X - ETA

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
I	1.008	1.635	1.416	0.735	0.310	-0.075
B	0.027	0.037	0.058	0.024	0.001	0.000

## X - ETA

	LEFT
I	-15.114
B	-0.587

## X - KSI

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
AB	1.756	1.223	1.057	1.152	0.973	-0.235
SN	1.381	3.337	0.836	0.802	0.497	-0.120
PBC	1.353	0.948	4.487	1.002	0.755	-0.183
PAY	1.140	0.703	0.774	2.300	1.062	-0.257
UNI	0.934	0.423	0.567	1.031	1.909	-0.462
LEFT	-22.265	-16.294	-35.492	-21.880	-8.136	1.967



## X - KSI

## LEFT

-----  
 AB -23.193  
 SN -19.170  
 PBC -47.323  
 PAY -22.557  
 UNI -8.136  
 LEFT 6140.529

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Factor Scores Regressions

## ETA

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
I	1.006	0.148	0.013	0.016	0.007	0.003
B	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000

## ETA

	PER	CIV	LEFT
I	-0.006	0.004	0.000
B	0.000	0.000	0.000

## KSI

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
AB	-0.057	0.081	0.961	0.111	0.017	0.011
SN	0.070	0.203	0.332	1.068	-0.207	-0.060
PBC	0.205	-0.151	0.180	-0.310	1.218	-0.017
PAY	0.002	0.011	0.008	0.000	0.000	1.008
UNI	0.020	0.109	-0.066	0.001	-0.002	-0.045
LEFT	0.574	2.675	-1.795	0.006	-0.207	-1.225

## KSI

	PER	CIV	LEFT
AB	0.012	-0.008	0.000
SN	-0.057	0.034	0.000
PBC	-0.010	0.005	0.000
PAY	0.007	-0.005	0.000
UNI	1.017	-0.633	0.001
LEFT	4.326	0.159	0.999

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Standardized Solution

## LAMBDA-Y

	I	B
I	1.522	--
B	--	0.122

## LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	1.298	--	--	--	--	--
SN	--	1.684	--	--	--	--
PBC	--	--	1.835	--	--	--
PAY	--	--	--	1.494	--	--
PER	--	--	--	--	1.382	--
CIV	--	--	--	--	-0.334	--
LEFT	--	--	--	--	--	78.362

## BETA

	I	B
I	--	--
B	0.242	--

## GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.104	0.474	0.343	0.096	-0.121	0.054
B	--	--	0.149	0.065	-0.094	0.010

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
I	1.000					
B	0.417	1.000				
AB	0.484	0.167	1.000			
SN	0.606	0.181	0.537	1.000		
PBC	0.482	0.260	0.426	0.230	1.000	
PAY	0.307	0.132	0.570	0.271	0.274	1.000
UNI	0.140	0.005	0.520	0.182	0.223	0.499
LEFT	-0.120	-0.061	-0.219	-0.123	-0.247	-0.187

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	UNI	LEFT
UNI	1.000	
LEFT	-0.075	1.000

PSI

	I	B
I	0.491	
B	0.097	0.829

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.104	0.474	0.343	0.096	-0.121	0.054
B	0.025	0.115	0.232	0.089	-0.123	0.023

TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	I	B
I	0.989	--
B	--	1.000

LAMBDA-X

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
AB	0.988	--	--	--	--	--
SN	--	0.975	--	--	--	--
PBC	--	--	0.965	--	--	--
PAY	--	--	--	0.993	--	--
PER	--	--	--	--	1.000	--
CIV	--	--	--	--	-0.444	--
LEFT	--	--	--	--	--	1.000

BETA

	I	B
I	--	--
B	0.242	--

GAMMA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.104	0.474	0.343	0.096	-0.121	0.054
B	--	--	0.149	0.065	-0.094	0.010

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	I	B	AB	SN	PBC	PAY
I	1.000					
B	0.417	1.000				
AB	0.484	0.167	1.000			
SN	0.606	0.181	0.537	1.000		
PBC	0.482	0.260	0.426	0.230	1.000	
PAY	0.307	0.132	0.570	0.271	0.274	1.000
UNI	0.140	0.005	0.520	0.182	0.223	0.499
LEFT	-0.120	-0.061	-0.219	-0.123	-0.247	-0.187

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	UNI	LEFT
UNI	1.000	
LEFT	-0.075	1.000

## PSI

	I	B
I	0.491	
B	0.097	0.829

## THETA-EPS

	I	B
I	0.021	--
B	--	--

## THETA-DELTA

	AB	SN	PBC	PAY	PER	CIV
AB	0.023					
SN	-0.084	0.050				
PBC	-0.020	0.132	0.069			
PAY	--	--	--	0.013		
PER	--	--	--	--	--	
CIV	--	--	--	--	0.322	0.803
LEFT	--	--	--	-0.050	-0.004	--

## THETA-DELTA

	LEFT
LEFT	--

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.104	0.474	0.343	0.096	-0.121	0.054
B	0.025	0.115	0.232	0.089	-0.123	0.023

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.123 (0.081) 1.511	0.383 (0.044) 8.635	0.224 (0.033) 6.901	0.100 (0.054) -2.586	-0.140 (0.001) 1.255	0.001
B	0.002 (0.002) 1.404	0.007 (0.002) 3.594	0.012 (0.003) 3.991	0.007 (0.005) 1.492	-0.011 (0.005) -2.150	0.000 (0.000) 0.420

## Indirect Effects of KSI on ETA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	--	--	--	--	--	--
B	0.002 (0.002) 1.404	0.007 (0.002) 3.594	0.004 (0.001) 3.527	0.002 (0.000) 4.036	-0.003 (0.001) -2.151	0.000 (0.000) 1.198

## Total Effects of ETA on ETA

	I	B
I	--	--
B	0.019 (0.005) 4.036	--

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.000

## Total Effects of ETA on Y

	I	B
I	0.950	--
B	0.019 (0.005) 4.036	1.000

## Indirect Effects of ETA on Y

	I	B
I	--	--
B	0.019 (0.005) 4.036	--

## Total Effects of KSI on Y

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.117 (0.077) 1.511	0.364 (0.042) 8.635	0.213 (0.031) 6.901	0.095  -2.586	-0.133 (0.051) 1.255	0.001 (0.001)
B	0.002 (0.002) 1.404	0.007 (0.002) 3.594	0.012 (0.003) 3.991	0.007 (0.005) 1.492	-0.011 (0.005) -2.150	0.000 (0.000) 0.420

## TI CHANGING STATUS BEHAVIOR

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.104	0.474	0.343	0.096	-0.121	0.054
B	0.025	0.115	0.232	0.089	-0.123	0.023

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	--	--	--	--	--	--
B	0.025	0.115	0.083	0.023	-0.029	0.013

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	I	B
I	--	--
B	0.242	--

## Standardized Total Effects of ETA on Y

	I	B
I	1.522	--
B	0.030	0.122

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	I	B
I	0.989	--
B	0.242	1.000

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	I	B
I	--	--
B	0.030	--

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	I	B
I	--	--
B	0.242	--

## Standardized Total Effects of KSI on Y

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.158	0.721	0.521	0.146	-0.184	0.083
B	0.003	0.014	0.028	0.011	-0.015	0.003

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	AB	SN	PBC	PAY	UNI	LEFT
I	0.103	0.469	0.339	0.095	-0.119	0.054
B	0.025	0.115	0.232	0.089	-0.123	0.023

Time used: 0.047 Seconds

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวปิยฉัตร ไตละนันท์ เกิดเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษา  
วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา) จากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (เกียรตินิยม  
อันดับหนึ่ง) ในปีการศึกษา 2549 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย