



ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ

เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

PERSONNEL'S OPINIONS TOWARDS ORGANIZATIONAL CHANGE FROM

BEING A PUBLIC UNIVERSITY TO NATIONAL UNIVERSITY

ลักขณา ราชันพันธ์

LAKANA RAJANPAN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ
เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ชื่อ นามสกุล นางสาวลักขณา ราชันพันธ์

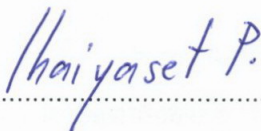
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา การจัดการ

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐชา อ่างโชติ


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)


.....กรรมการ
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)


.....กรรมการ
(ดร.ณัฐชา อ่างโชติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากสิน)

วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

การค้นคว้าอิสระ

ชื่อ สกุล

ชื่อปริญญา

กลุ่มวิชาและคณะ

ปีการศึกษา

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก
มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
นางสาวลักขณา ราชันพันธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
การจัดการ
2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test ค่า F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านตัวบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยัง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐแตกต่างกัน และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะ/
หน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน



Independent Study Title	Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Personnel's Opinions towards Organizational Change from a Public to National University
Author	Miss Lakana Rajanpan
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Management
Academic year	2016

Abstract

The purpose of this research was to study 1) Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel's opinions towards organizational change from a public to national university and 2) to analytically compare the personnel's opinions towards the change of organization from a public university to national university. The factors were classified into types of personnel, gender, age, educational level, work tenure, salary, and work department. The instrument used to collect data was a questionnaire; the data collected were then analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and One-Way ANOVA. Schaeffer Method was applied in case the significant difference was found at 0.05.

The results of this research revealed that Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel's opinions towards the change of organization from a public university to the national university in terms of the structure, technology, organizational culture, and as a person in the overall was at a high level. It was also found that the personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon with different educational levels demonstrated different opinions towards the change of organization from a public

university to national university. Also, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel from different faculties of affiliations were dissimilar in opinions towards the change of organization from a public university to national university.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ณัฐชา อังรังโชติ และ รศ.นฤกุล ชูทอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องทุกขั้นตอนของการจัดทำจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้จัดทำจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ความเข้าใจ เพื่อเป็นพื้นฐานในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้สนใจศึกษา ขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี และขอมอบความกตัญญูตกเวทิตาคุณ แด่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใดอันเนื่องมาจากความรู้หรือข้อมูล ผู้วิจัยขอน้อมรับและขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ลักขณา ราชันพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ	8
2.2 แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	15
2.3 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือ	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	41
4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	45
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ จากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในแต่ละด้าน	54
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	78
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	81
5.3 ข้อเสนอแนะ	86
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก การใช้โปรแกรม G*Power ในการสุ่มตัวอย่างประชากร	94
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	96
ประวัติผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ผลการศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ	32
3.1	จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร	34
3.2	จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน	34
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	41
4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้าน	45
4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านโครงสร้าง โดยรวม	46
4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเทคโนโลยี โดยรวม	48
4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านตัวบุคคล โดยรวม	50
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวม	53
4.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามประเภทบุคลากร	55
4.8	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ	57
4.9	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา	59
4.11	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาด้านเทคโนโลยี เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method)	61
4.12	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาด้านตัวบุคคล เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method)	62
4.13	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method)	63
4.14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับเงินเดือน	65
4.16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน	67
4.17	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/ หน่วยงาน ด้านโครงสร้าง เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method)	69
4.18	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/ หน่วยงาน ด้านเทคโนโลยี เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method)	71
4.19	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/ หน่วยงาน ด้านตัวบุคคล เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method)	73
4.20	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/ หน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ(Scheffe' Method)	75
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	80

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2.1	แสดงกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Lewin	10
2.2	ขั้นตอนและแผนการดำเนินงานในส่วนขอทบวงมหาวิทยาลัย	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแนวคิดนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบที่มุ่งยกระดับและพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพมากขึ้น เพราะต้องการส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความอิสระ คล่องตัวมีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเพิ่มขึ้น จึงเกิดแนวคิดเรื่องมหาวิทยาลัยนอกระบบในปี พ.ศ. 2507 สืบเนื่องจากที่ผ่านมากการบริหารงานของมหาวิทยาลัยได้ยึดติดกับระบบราชการมาอย่างยาวนานทั้งในเรื่องของการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารวิชาการ โดยมีระบบการควบคุมและกำกับดูแลภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ซึ่งทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ความไม่คล่องตัวของกฎเกณฑ์ต่างๆ ยังเป็นกรอบในการบริหารมหาวิทยาลัยตามระบบราชการเป็นเหตุแห่งความไม่มีประสิทธิภาพของการบริหารมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ภาครัฐได้พยายามแก้ปัญหาด้วยการเสนอให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบหรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ” เพื่อให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น เหมาะสมกับงานมหาวิทยาลัยและวิทยาการที่ปรับเปลี่ยนใหม่

มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ หรือชื่อที่เรียกอย่างเป็นทางการว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” หมายความว่า มหาวิทยาลัยจะมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งเรื่อง การจัดการทางการเงิน การงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีกฎระเบียบที่กำหนดโดยสถาบัน เพื่อใช้บริหารจัดการภายใน ซึ่งต่างกับ “มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ” ตรงที่ยังมีสภาพเป็นส่วนราชการ และการบริหารจัดการสถาบันโดยอ้างอิงกฎระเบียบของทางราชการ

มหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศอยู่ในช่วงระยะการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งถือว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ of สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้น มหาวิทยาลัยสามารถเปิดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ และมีสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทียบเท่าเอกชน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่ต้องเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายความสำเร็จที่ 4 “ต่อยอด” ปี 2561 ในเรื่องของการเตรียมความพร้อมของการหารายได้ของมหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ร้อยละ 80 (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2557 - 2561) ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีการประชุมสัมพันธกับบุคลากรอย่างชัดเจน เนื่องจากยังอยู่ในช่วงของการเตรียมความพร้อมจากการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีการรับรู้ถึงรายละเอียดที่ชัดเจนของนโยบาย การเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้งทางด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์การ ดังนั้นองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนองค์การให้มีการเติบโตและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสนใจศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน และศึกษาตัวแปรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์การ (ภัทธาพรพรรณ แซ่ตั้ง, 2556)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

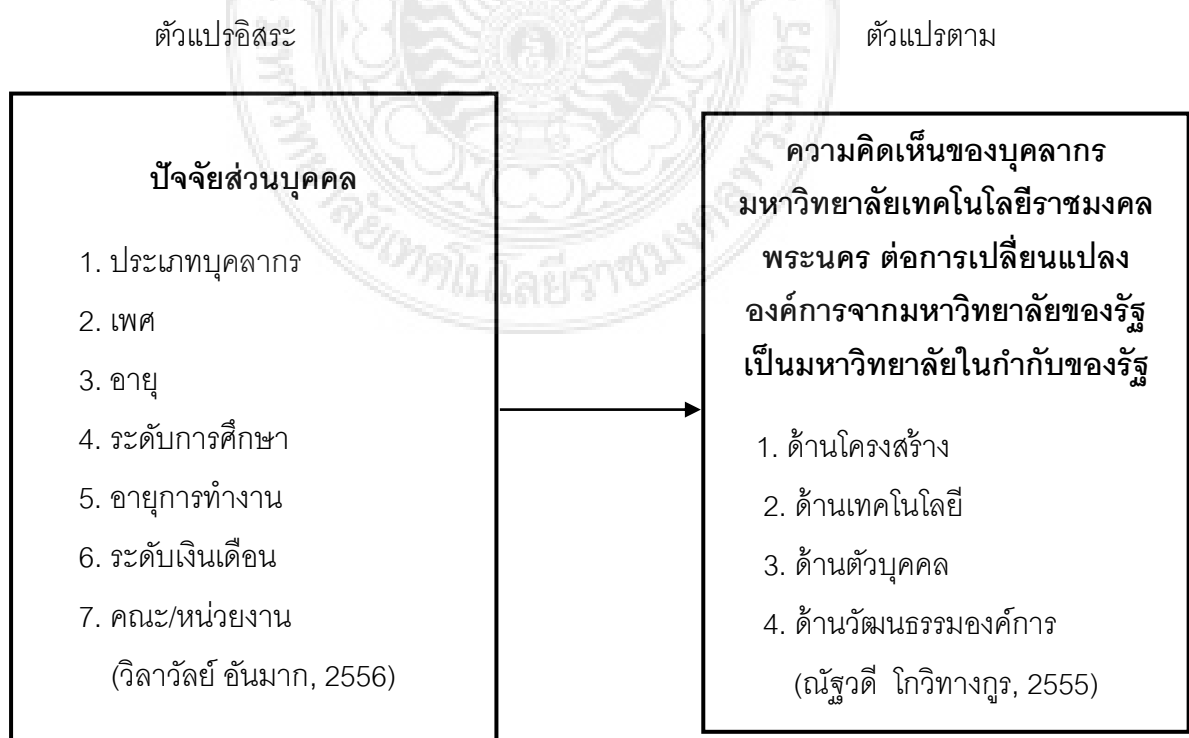
1.2.2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลในการชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาคมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้เข้าใจถึงหลักการ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการเตรียมระบบบริหารงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน เมื่อเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพกับมหาวิทยาลัยต่อไป

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.5 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานดังนี้

1.5.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.5.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.5.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.5.4 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.5.5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.5.6 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.5.7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนทั้งหมด 569 คน บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนทั้งหมด 693 คน รวมทั้งสิ้น 1,262 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 10 มีนาคม 2560) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power เวอร์ชัน 3.1.9.2 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2550) ได้จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.6.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน

1.6.2.1 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านตัวบุคคล 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ

1.6.3 ขอบเขตด้านสถานที่ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้จัดทำตั้งแต่เดือนมีนาคม 2560 ถึงเดือนตุลาคม 2560

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยการพูด หรือ เขียน ภายใต้พื้นฐานของความรู้

ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ซึ่งความคิดเห็นนั้น อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย เฉยๆ หรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึก ที่แสดงออกตามความคิดเห็นของ ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization Change) หมายถึง การปรับเปลี่ยนพันธกิจ โครงสร้างเทคโนโลยี ระบบงาน วิธีการ หรือกระบวนการในการทำงานในทุกๆ เรื่องที่เป็นกระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุนและกระบวนการย่อย รวมทั้งการปรับทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงาน

- **การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง (Changing Structure)** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการปรับปรุงโครงสร้างที่เดิมขององค์การใหม่ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ให้สอดคล้องกันยิ่งขึ้น
- **การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี** หมายถึง การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงการยกระดับและพัฒนาเทคโนโลยีขององค์การในระบบการบริหารงานขององค์การ
- **การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เน้นมิติการเปลี่ยนแปลงสมาชิกขององค์การ หรืออาจเรียกว่าเป็นการพัฒนาองค์การ
- **การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในสร้างวัฒนธรรมที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เช่น การเปลี่ยนค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมของสังคม

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

องค์การ หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบาลสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารการจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ (Autonomous University) แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปี

โดยตรงเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และ
เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งหรืออนุมัติให้ปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรมศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการ การศึกษาถึงนิยาม ความหมาย แนวคิด ให้เกิดความเข้าใจในการกำหนดตัวแปรอิสระและตัว แปรตามที่ชัดเจนกับการวิจัย รวมถึงศึกษาขอบเขตของการวิจัยกลุ่มตัวอย่างประชากรที่สอดคล้อง กับการวิจัย และเพื่อศึกษาถึงรูปแบบข้อดีและข้อจำกัดของกรณีศึกษาในประเด็นที่มีหัวข้อที่ ใกล้เคียงกับงานวิจัย และนำไปกำหนดกรอบแนวคิดและตั้งสมมุติฐานในการวิเคราะห์ โดยมีการ ศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ
- 2.2 แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ

2.1.1 ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization Change) เป็นกระบวนการสร้างการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การหรือ พยายามปรับตัวองค์การให้ก้าวหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และการ ดำเนินการจัดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิคทางด้านพฤติกรรม ศาสตร์ สังคมวิทยา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ในทิศทางที่ต้องการ การปรับตัวในด้านต่างๆ ทั้งโครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยี หรือบุคลากร เพื่อให้้องค์การเจริญเติบโตและพบกับสิ่งท้าทายใหม่ๆ เพื่อที่ธุรกิจจะแสวงหา โอกาสในการอยู่รอดทำรายได้และเติบโตอย่างมั่นคงในอนาคต โดยที่การเปลี่ยนแปลงองค์การ

ต้องได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ต้องมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเปิดเผย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และจะต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ , 2545, 32-34)

ทองใบ สุตซารี (2551) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่องค์กรพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร หรือพยายามปรับองค์กรให้ก้าวหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนและดำเนินการจัดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะใช้เทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา และการวิจัยปฏิบัติการเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในทิศทางที่ต้องการและอยู่ในระดับที่เหมาะสม

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2550) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ การปรับเปลี่ยนพันธกิจ การลงทุน โครงสร้างเทคโนโลยี ระบบงาน วิธีการ หรือกระบวนการในการทำงานในทุกๆ เรื่องทั้งที่เป็นกระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุน และกระบวนการย่อย รวมทั้งการปรับทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงาน

พรนัชชา พุทธหูน (2559:5) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสภาพการณ์ที่องค์การในยุคปัจจุบันจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารหรือผู้นำต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้บุคลากรภายในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมและรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

วัชรีย์ แต่งตั้ง (2553:13) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง ความพยายามในการแปรเปลี่ยนจากภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่องค์กรพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

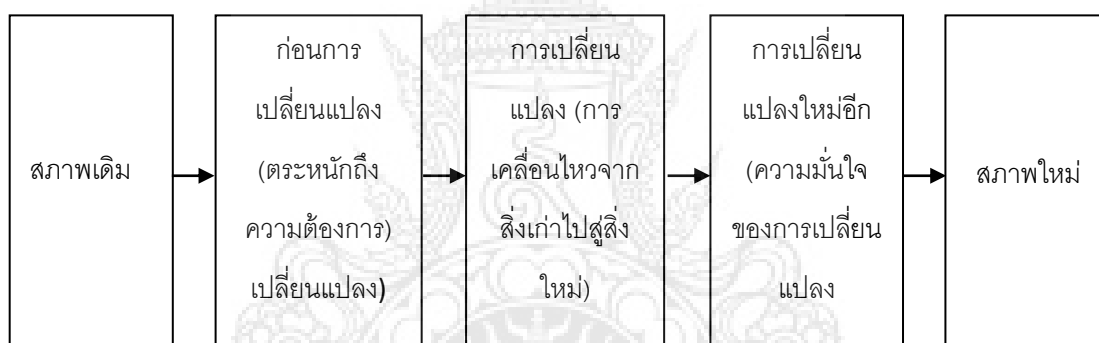
เฉษฎา นกน้อย และคณะ (2554:25) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพหนึ่งในปัจจุบันไปสู่สถานภาพหนึ่งในอนาคต เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีสาเหตุมาจากแรงผลักดันภายในและภายนอกองค์กร

จากความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของนักวิชาการแต่ละท่าน สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นการปรับเพื่อเปลี่ยนจากสถานภาพปัจจุบันไปสู่สถานภาพในอนาคตที่ดีกว่าเดิม และการปรับเปลี่ยนนั้นจะต้องทำให้องค์การนั้นดำรงตนอยู่ได้อย่างยั่งยืนตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 กระบวนการเปลี่ยนแปลง

เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin:1951) กล่าวถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ภาพ 2.1 แสดงกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Lewin



1) **ขั้นละลายพฤติกรรมเดิม (Unfreezing)** เป็นขั้นตอนการเตรียมการไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มแรงขับเคลื่อน การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมใหม่ที่ฝ่ายบริหารต้องการ เป็นความพยายามลดแรงต้านของพนักงานที่จะทำงานตามแบบเดิมไม่ยอมเปลี่ยนแปลง โดยการให้ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่องค์การเผชิญอยู่เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความจำเป็นขององค์การที่ต้องเปลี่ยนแปลง

2) **ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Changing)** ไปสู่ดุลยภาพใหม่เป็นการดำเนินการปรับปรุงระบบขั้นตอนสินค้า บริการ หรือผลลัพธ์อื่นๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนด เพราะการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การที่พนักงานต้องเรียนรู้และต้องทำในสิ่งที่ต่างไปจากเดิม ในขั้นตอนนี้้องค์การต้องให้ข้อมูลใหม่ รูปแบบพฤติกรรมใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานแบบใหม่ให้แก่พนักงาน

3) **ขั้นการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้มีความยั่งยืนหรือทำให้แข็ง (Refreezing)** องค์การต้องสร้างกลไกในการรักษาให้การเปลี่ยนแปลงคงอยู่ เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดทัศนคติ

หรือพฤติกรรมการทำงานใหม่และกลายเป็นสิ่งที่ทำเคยชิน องค์การต้องมีการให้แรงเสริมบวก หรือสร้างแรงจูงใจในรูปของรางวัลหรือเงินแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานใหม่นี้ด้วยใน ขั้นตอนนี้องค์การสามารถใช้การสอนงานหรือการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้างานและ ฝ่ายบริหาร

จอห์น ค็อตเตอร์ (John Kotter, 1996) กล่าวว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1) การสร้างสำนึกแห่งความเร่งด่วน (Create Sense of Urgency) ของการเปลี่ยนแปลงทำให้คนในองค์กรตระหนักว่าตอนนี้มีปัญหาอะไร ทำไมต้องมีการเปลี่ยนแปลงมีเหตุผล หรือความจำเป็นเร่งด่วนอย่างไร ขั้นตอนการอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจนี้สำคัญมาก มิฉะนั้นจะเกิดแรงต้านได้ง่าย

2) การริเริ่มแนวทางร่วมกัน (Build Guiding Coalition) หรือสร้างแกนนำพันธมิตร เช่น การสร้างพนักงานแกนนำ (Change agents) จากผู้บริหารระดับสูงระดับกลางและระดับล่าง ซึ่งคนกลุ่มนี้ต้องเป็นพนักงานที่มีความสามารถ เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์การและมีทักษะในการสื่อสาร และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

3) สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และริเริ่มสร้างสรรค์ (Form strategic vision and Initiatives) คือ ควรวางเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของบริษัทให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่สิ่งที่คาดหวัง และสื่อสารออกไปให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงอนาคตที่ต้องการจะเป็น

4) การสื่อสารให้ผู้อื่นทราบ (Communicating the Change Vision) หมายถึงการหาโอกาสและใช้ช่องทางในการสื่อสารให้บุคคลในองค์กรทราบถึงวิสัยทัศน์และพฤติกรรมใหม่ที่ ต้องการ

5) การมอบอำนาจ (Empower Action) หมายถึง การมอบหมายอำนาจให้บุคคล มีอำนาจในการทำงานได้ เช่น ให้ข้อมูลที่สำคัญเพื่อตัดสินใจ

6) สร้างความสำเร็จระยะสั้น (Establish Short-term Wins) การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่จนประสบความสำเร็จต้องใช้เวลา ซึ่งทำให้คนในองค์กรที่มองไม่เห็นภาพรวม และรู้สึก ท้อแท้กับการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นจึงควรตั้งเป้าหมายระยะสั้น เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็น ความสำเร็จในแต่ละระยะของการเปลี่ยนแปลง

7) สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดอย่างต่อเนื่อง (Creating a Constantly Change) หมายถึง การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

8) ให้ความสำคัญกับผลงานที่ดีและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ๆ

2.1.3 ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005:473) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งที่เป้าหมายหลัก 5 ประการคือ

- 1) เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของพนักงาน ซึ่งหมายรวมถึงพันธกิจ เป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนการออกแบบการทำงานใหม่
- 2) บุคลากร ทักษะความสามารถของพนักงานระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน
- 3) วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมแนวปฏิบัติที่นำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ของพนักงานแต่ละคน และการทำงานเป็นทีม
- 4) เทคโนโลยีระบบการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนระบบการทำงานในองค์การ
- 5) โครงสร้างองค์การสายการบังคับบัญชาและการสื่อสารในองค์การ

โรบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2008:164-165) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นมีรูปแบบที่สำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ

- 1) การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆ ของโครงสร้างองค์การ เช่น ความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดฝ่ายและแผนกงาน การจัดสายบังคับบัญชา หรือช่วงการบังคับบัญชาใหม่ การปรับเปลี่ยนระดับการรวมอำนาจจัดระเบียบงาน การออกแบบงานใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดขององค์การ
- 2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งการนำเครื่องจักร เครื่องมือใหม่ๆ ที่ทันสมัยและอัตโนมัติมาแทนที่เครื่องจักรเดิม และให้การควบคุมโดยคอมพิวเตอร์แทนการใช้พนักงาน เป็นต้น
- 3) การเปลี่ยนแปลงคน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามปรับเปลี่ยนพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ทักษะคติความคาดหวัง การรับรู้ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุนันทา เลहनันท์ (2541:37) กล่าวว่า ปัจจัยภายนอกองค์การและปัจจัยภายในองค์การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ 4 ด้าน

- 1) การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง โครงสร้างองค์การถูกนำมาใช้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ทางด้านโครงสร้างจะส่งผลกระทบต่อ

ต้องงานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ โดยจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเนื้อหาและขอบ เขตของงาน ตลอดจนการจัดแผนกและการแบ่งฝ่ายเสียใหม่ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องช่วงการควบคุม และการจัดหาเจ้าหน้าที่ฝ่ายให้คำแนะนำปรึกษาการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานหลักเกณฑ์การจัดแผนกงาน

2) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วขององค์การที่ปรารถนาความก้าวหน้าจึงพยายามนำแนวทางใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรต่างๆ เช่น ให้อยู่ในรูปทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการไปใช้ในองค์การจะสามารถวัดได้ว่าการลงทุนนั้นคุ้มค่าหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามประเด็นที่สำคัญที่ควรให้ความสนใจคือ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางด้านนี้ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ในองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงในเรื่องการแบ่งงานกันทำตามความถนัดและเนื้อหาของงานการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

3) การเปลี่ยนแปลงตัวคนหรือพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยนแปลง คือ การพัฒนาสมรรถภาพของตัวบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับบุคคลอื่นให้ดียิ่งขึ้น เทคนิคที่ นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงด้านนี้ เช่น การพัฒนาทักษะและทัศนคติ การฝึกอบรมในขณะทำงาน การฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนงาน การวิเคราะห์บทบาท เป็นต้น

4) การเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงานและกิจกรรมต่างๆ รวมถึงกระบวนการในการทำงานภายในองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ดาฟท์ (Daft, 2008: 348-357) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ องค์การมักจะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ดังนี้

- 1) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบผลิต
- 2) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต
- 3) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
- 4) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือคน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545:34-40) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงขององค์การจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงซึ่งมักจะเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกันโดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบหนึ่งอาจจะสร้างความต้องการหรือผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอีกองค์

ประกอบหนึ่ง ซึ่งเราอาจจะระบุขอบเขตสำคัญๆ ของการเปลี่ยนแปลงองค์การจากกรอบความคิดในการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ (Strategy Change) คือ การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การเจริญเติบโตเป็นกลยุทธ์การตัดทอน การเปลี่ยนระบบการตัดสินใจแบบรวมอำนาจเป็นกระจายอำนาจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบอื่นตามมา เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ นโยบาย ระบบการให้ค่าตอบแทน การประสานงานเทคโนโลยี

2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (Structural Change) คือ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่องานและความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโครงสร้างขององค์การ จะถูกนำมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนมากจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากระดับบนสู่ระดับล่าง เช่น การลดขนาดขององค์การให้เล็กลง การเพิ่มหรือลดขนาดของการควบคุม การออกแบบและการจัดสรรงาน

3) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technological Change) คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิต เครื่องมืออุปกรณ์ วิธีการดำเนินงาน และสายงาน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การใหม่ความสามารถในการแข่งขันได้ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีมักจะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่างๆ ในองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมระหว่างคนงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การมอบหมายและการแบ่งงานกันทำของพนักงาน เป็นต้น

4) การเปลี่ยนแปลงบุคลากร (People Change) คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความคาดหวัง ความเชื่อ ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมด้านอื่นๆ ของพนักงาน องค์การทุกแห่งต้องการที่จะจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์การจะต้องดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรอื่นที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการ โดยวิธีการที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนานำบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การวิเคราะห์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้การสนับสนุน และการใช้รางวัลเพื่อเสริมแรงให้มีพฤติกรรมที่ต้องการ เป็นต้น

5) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (Cultural Change) คือ การเปลี่ยนแปลง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งเปลี่ยนแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างมีแบบแผน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เช่น การเปลี่ยนค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมของสังคม

จากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงองค์การมีดังนี้ 1) ด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง 2) ด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี 3) ด้านการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล 4) ด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ

2.2 แนวคิด และความหมายเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.2.1 ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คุณหญิง ไชยชนะ (2550:21) ได้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คือ มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่มี การพัฒนาระบบบริหารจัดการและกฎระเบียบในการดำเนินงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอกได้ ซึ่งรัฐต้องสนับสนุนงบประมาณให้เท่าที่จำเป็น ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขจี พงศธรวิบูลย์ (2557:54) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไม่เป็นส่วนราชการที่ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ เป็นนิติบุคคลที่มีอิสระในการบริหารงานภายใน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการ จัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้งบประมาณจากรัฐเป็นรายปีและรัฐมีหน้าที่ในการ ตรวจสอบ มีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหาร

เฉลิมภัทร พงศ์อาจารย์ (2546:10) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยที่เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงาน โดยการตัดสินใจจะสิ้นสุดที่ระดับสภามหาวิทยาลัยมากที่สุด เน้นการบริหารแบบรวมบริการแต่แยกภารกิจ มีระบบการเงินที่คล่องตัวสามารถตรวจสอบได้ภายหลัง

จากที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยสรุปว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ แยกจากระบบราชการ 1) สถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็น รัฐวิสาหกิจ 2) เป็นนิติบุคคลและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ 3) เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินตาม พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

2.2.2 แนวความคิดและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารมหาวิทยาลัย ได้ยึดโยงอยู่กับระบบราชการมา อย่างเหนียวแน่น ทั้งระบบการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงินและพัสดุ โดยมี ระบบการควบคุมและกำกับดูแลที่เป็นไปภายใต้กฎเกณฑ์ของระบบราชการที่ถือปฏิบัติกัน โดยทั่วไปสำหรับกรมกองของระบบราชการ การดำเนินการต่างๆ ต้องยึดถือกฎเกณฑ์ และ ระเบียบต่างๆ โดยเคร่งครัด ซึ่งในบางกรณีก็อาจขัดกับลักษณะการบริหารมหาวิทยาลัยที่ต้องการ ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความเร็วในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะ สสนองตอบความก้าวหน้าทางวิชาการได้ ทางด้านการบริหารงานบุคคลก็ประสบปัญหาอย่างมาก โดยเฉพาะการที่ไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้าสู่มหาวิทยาลัยได้อันเข้ากับลักษณะ “รักษา คนดีไว้ไม่ได้ คนเก่งภายนอกไม่อยากจะเข้ามาร่วม คนไม่เหมาะสมก็เอาออกยาก” การกำหนด ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมก็ไม่อาจกระทำได้เพราะยังคงความเป็นข้าราชการอยู่ ปัญหาการบริหาร ด้านการเงินทรัพย์สินและงบประมาณรวมทั้งการพัสดุนั้น ดูว่าจะเป็นสิ่งที่มีความอึดอัดในการ ปฏิบัติกันมาโดยตลอด และได้มีความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ได้มีระบบและระเบียบ ว่าด้วยการเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุ ของตนเองมาเป็นระยะๆ จนกระทั่งมีคำพูดเสมอว่า ถ้าไม่ เป็นระบบราชการก็จะสะดวกกว่านี้ และมีประสิทธิภาพมากกว่านี้

ความไม่คล่องตัวและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นกรอบในการบริหารมหาวิทยาลัยตาม ระบบราชการเหล่านี้ถูกยกมาเป็นข้ออ้างโดยตลอดว่าเป็นเหตุแห่งความไม่มีประสิทธิภาพของ การบริหารมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดภาวะวิกฤตในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ ซึ่งรวมถึงคุณภาพของการผลิตบัณฑิตและการวิจัยอันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยอยู่ด้วย

ตราบใดที่มหาวิทยาลัยยังอยู่ในระบบราชการ การแก้ไขเหตุแห่งความไม่มีประสิทธิ ภาพคงกระทำได้ยาก เพราะจำเป็นต้องแก้ไขในหลายจุดและบางครั้งก็ไม่อาจกระทำได้ เนื่องจาก

หากมีการแก้ไขแล้วก็จะไปกระทบส่วนราชการอื่นด้วย เช่น การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งได้มีความพยายามที่จะทำกันมานานแล้ว

ดังนั้นการแก้ปัญหาแห่งความไม่คล่องตัวและความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหาร จึงจำเป็นต้องกระทำทั้งระบบและแยกออกมาจากระบบราชการโดยเด็ดขาดแล้วมอบอำนาจในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ให้กับมหาวิทยาลัย อันจะทำให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการพัฒนา และบริหารตนเองให้สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่แต่ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยที่มีได้อยู่ในระบบราชการนี้ ก็ยังคงมีความยึดโยงกับรัฐโดยตรง และจะยังคงสภาพความเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่เช่นเดิม เพียงแต่มีอิสระในการบริหารและกำกับดูแลตนเองทุกด้าน เท่านั้น

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดครั้งหนึ่งของ ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยของประเทศไทย ซึ่งย่อมจะต้องมีผลกระทบต่อบุคลากรทุกประเภท ในมหาวิทยาลัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.2.3 ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อตัวบุคคล

- 1) การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากความเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 2) การมีระบบบริหารงานบุคคลใหม่ที่เป็นระบบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเอง เป็นการเฉพาะสำหรับมหาวิทยาลัยต่างๆ นั่นคือการพ้นจากระบบของกฎหมายโดยเด็ดขาด
- 3) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะแตกต่างไปจากระบบราชการโดยจะมีการใช้ระบบที่เป็นมหาวิทยาลัยเอง
- 4) การปรับเปลี่ยนสถานภาพหรือการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบบริหารงานบุคคลใหม่นั้น จะต้องมีการประเมินที่เป็นธรรมและเหมาะสม ก่อนการบรรจุเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยเป้าหมายคือการให้ได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่ง รวมทั้งภาระงานที่เป็นธรรมทุกฝ่าย
- 5) การจ่ายค่าตอบแทน จะเป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่จัดทำขึ้นใหม่โดยเน้นการจ่ายตามคุณภาพและปริมาณงานของบุคคลหลัก ดังนั้น ผลงาน ประสิทธิภาพ คุณวุฒิ และ ตำแหน่งทางวิชาการต่างๆ จะเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาอยู่ด้วย ตัวอย่างผลกระทบที่กล่าวมาอาจมีแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย แต่หลักการที่สำคัญก็คือการมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่ง และพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

2.2.4 ผลกระทบต่อระบบการบริหารอื่นๆ

ระบบบริหารอื่นๆ เช่น การเงิน การพัสดุ ทรัพย์สิน และการบริหารงบประมาณ รวมทั้งการบริหารงานวิชาการ จะมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมได้โดยอิสระภายใต้กรอบแห่งอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยอันจะเป็นผลให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วและประหยัดและได้ผลการดำเนินการที่คุ้มค่ายิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว การปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถกำกับดูแลตนเองได้โดยอิสระมากยิ่งขึ้น อันเป็นการสอดคล้องกับลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาที่คล่องตัว และไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ

2.2.5 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลนั้น คือ มหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น การควบคุมและการกำกับของรัฐบาลลดลง หรือมีน้อยที่สุด รัฐบาลจะกำกับเพียงด้านนโยบาย การจัดสรรงบประมาณและคุณภาพเป็นหลัก แต่จะเน้นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน

1) สถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

มีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐโดยทบวงมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินตาม พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้

2) ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย

ความเป็นอิสระในการบริหารของมหาวิทยาลัย จะปรากฏอยู่ใน พ.ร.บ. ของแต่ละมหาวิทยาลัย กล่าวคือ สภามหาวิทยาลัยจะสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหาร การจัดการในเรื่องต่างๆ ได้โดยอิสระภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยนั้นๆ การบริหารจัดการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นที่จะเสนอคณะรัฐมนตรี จะต้องเสนอรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

3) การบริหารงานบุคคล

หลักการในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมีแนวทาง ดังนี้

3.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัย จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

3.2 ในช่วงเวลาของการปรับเปลี่ยนและถ่ายโอนระบบจะมีการประเมิน ศักยภาพบุคคลเพื่อบรรจุเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถ กำหนดเกณฑ์และแนวทางขึ้นเองได้

3.3 พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตาม เกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

3.4 สภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลที่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวิธีการ ที่แตกต่างกันไป

3.5 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยแต่ ละแห่งกำหนด

4) งบประมาณและทรัพย์สิน

หลักการในด้านงบประมาณและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

4.1 หลักการด้านการเงินและงบประมาณ

โดยทั่วไปแล้วหลักการด้านการเงินและงบประมาณจะเป็นดังนี้

- รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนดังกล่าวให้แก่มหาวิทยาลัยให้เพียงพอที่จะ ประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ เงินอุดหนุนดังกล่าวให้ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดระบบบริหารงบประมาณ การเงินบัญชี และทรัพย์สินของตนเอง โดยสำนักงานตรวจแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยในลักษณะ ตรวจสอบภายหลัง รวมทั้งระบบการติดตามการใช้งบประมาณอื่นๆ

- รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมาย ว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

- กรณีรายได้ไม่พอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ แผ่นดินให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น

- มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้

- มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหา ประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ รายได้จากการดำเนินงานถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

- ทรัพย์สินที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้ หรือได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ให้ เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถใช้สอยควบคุมดูแลใช้ประโยชน์จำหน่ายหรือ แลกเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

- รายได้จากแหล่งต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยหามาได้จะเป็นส่วนเสริมความ แข็งแกร่งของมหาวิทยาลัย เพิ่มเติมจากงบประมาณที่ได้รับจากรัฐ

4.2 การจัดสรรงบประมาณ

ในการจัดสรรงบประมาณให้กับมหาวิทยาลัยในลักษณะเงินอุดหนุน ทั่วไปใน 2 ลักษณะ คือ

- การสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้แต่ละมหาวิทยาลัย จำแนก งบประมาณออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าใช้จ่ายประจำและค่าใช้จ่ายลงทุน โดยค่าใช้จ่าย ประจำ คือ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการจัดการศึกษา โดยรัฐอุดหนุนในลักษณะ ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา (Cost per Head) เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐาน อย่างน้อยขั้นต่ำและเพียงพอต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจัดสรรจากเงิน งบประมาณแผ่นดิน ส่วนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยให้นำมารวมสมทบเป็นงบประมาณรายจ่าย ของมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เหมาะสม ส่วนค่าใช้จ่ายในภารกิจหลักอื่นๆ ให้รัฐอุดหนุนตาม โครงการหรือกิจกรรมค่าใช้จ่ายลงทุน คือ รัฐจัดสรรให้ตามโครงการและความจำเป็นตามสภาพ ของมหาวิทยาลัยและกำลังงบประมาณของประเทศ

- การจัดตั้งกองทุนคงยอดเงินต้น (Endowment Fund) โดยหลักการ คือให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจัดตั้งกองทุนคงยอดเงินต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลประโยชน์ที่ ได้จากกองทุนไปใช้ในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่จำเป็นและเสริมกับงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ ในกรณีที่งบประมาณแผ่นดินไม่เพียงพอ และเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้จัดหาเงินสมทบกองทุนเป็นปีๆ ไป และรัฐอาจจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ตามกำลังงบประมาณแผ่นดินเป็นปีๆ ไป

4.3 การบริหารงบประมาณและการรายงาน

หลักการในการบริหารงบประมาณนั้นมหาวิทยาลัยต่างๆ ต้องยึดหลัก ความโปร่งใส และประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ โดยการบริหารงบประมาณนั้นจะอยู่ภายใต้ ความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งภายใต้หลักการต่อไปนี้

- งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป และ ถือเป็นเงินรายได้ ดังนั้นจึงเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัยที่จะพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่

ได้รับตามแผนงานโครงการที่มหาวิทยาลัยเสนอ โดยอาจนำเงินรายได้อื่นมารวมจัดสรรเป็นงบประมาณประจำปีของมหาวิทยาลัยด้วย

- มหาวิทยาลัยมีหน้าที่วางระบบการเงิน บัญชี และงานพัสดุที่เป็นของตนเอง ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะพัฒนาต้นแบบระบบบัญชีต้นทุน สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้
- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะเป็นผู้ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของมหาวิทยาลัยตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- ทบวงมหาวิทยาลัยโดยความร่วมมือของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประมาณจะพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน เกี่ยวกับระบบการติดตามผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (Performance Monitoring System) ระบบรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ (Financial Report System) และการรายงานผลงานประจำปี (Annual Report System)

4.4 การบริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

หลักการสำคัญในการถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ คือ มหาวิทยาลัยสามารถถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ เพื่อสามารถจัดหาผลประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์และนำรายได้มาใช้จ่ายในกิจการได้ โดยแยกอสังหาริมทรัพย์เป็น 2 ประเด็น คือ

- อสังหาริมทรัพย์ที่เป็นที่ราชพัสดุ ที่สาธารณประโยชน์ ที่ป่าสงวน ที่มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ใช้ประโยชน์ ให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการควบคุมดูแล ใช้สอยหาประโยชน์ตามที่เห็นควรเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
- อสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับจากการบริจาคหรือซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย สามารถนำไปใช้สอย ควบคุม ดูแลใช้ประโยชน์ทางการศึกษา และสามารถจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนได้

5) การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจะเป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสรีจลิ่งที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด แต่การดำเนินงานทางวิชาการจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดโดยหน่วยงานกลาง ทั้งนี้แนวทางดำเนินการอาจเป็นได้ ดังนี้

5.1 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติหลักสูตรการศึกษาและอนุมัติการเปิดสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแผนที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

5.2 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติจัดตั้ง ยุบ เลิก หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.3 มหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย

6) การกำกับตรวจสอบ

6.1 การกำกับตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารภายในของสถาบัน โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อรัฐบาล

6.2 การกำกับตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

- การกำกับจากภายนอกนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับของรัฐซึ่งจะเป็นการกำกับที่เป็นระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานประมาณ เป็นต้น

- การกำกับด้วยกลไกงบประมาณ จากการปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณ โดยใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรทบวงมหาวิทยาลัยจะร่วมมือกับสำนักงานประมาณเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นกลไกผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน

- การกำกับด้วยนโยบายของรัฐบาล ในขณะที่มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนา อาจมีนโยบายพิเศษเฉพาะกิจเฉพาะด้านของรัฐบาลที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการทั้งในกรณีมีงบประมาณสนับสนุนและไม่มียกงบประมาณสนับสนุน

- การกำกับด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งสร้างระบบการประกันคุณภาพของตนเองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นผลจากการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการบริหารมหาวิทยาลัยที่อาจต้องปรับปรุงเพื่อให้ผลผลิตได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2.6 แนวทางการดำเนินการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมิได้มีสภาพเหมือนองค์กรเอกชนทั่วไปเพราะยังคงมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่ ความยึดโยงกับรัฐบาลยังคงมีอยู่โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน

นโยบาย การงบประมาณและการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการแต่ความเป็นอิสระในการดำเนินการจะมีมากกว่าหน่วยงานราชการทั่วไป ซึ่งเป็นข้อดีและจะเป็นผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพขึ้น หลักการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในกำกับโดยทั่วไปนั้น มีดังนี้

1) บทบาทของสภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัย จะมีบทบาทในการบริหารจัดการและรับผิดชอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ดังนี้

- กำหนดนโยบายและแผนในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งความต้องการของสังคม
- กำหนดระบบกำกับและติดตามผลการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจน โปร่งใส ที่พร้อมให้ได้รับการตรวจสอบได้
- กำกับติดตามให้การดำเนินการเป็นไปตามนโยบายและแผน และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
- ออกระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารจัดการในเรื่องระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารวิชาการ ระบบบริหารการเงินและงบประมาณ และระบบกำกับและติดตามผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ตลอดจนระเบียบและข้อบังคับอื่น

2) แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

- ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งรักษาคนดีไว้ได้
- การกำหนดอัตราเงินเดือน ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน เป็นการเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัย และมีระบบการประเมินที่คำนึงถึงคุณสมบัติและภาระงานเป็นสำคัญ
- การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ พนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่ถูกรวมกันแล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการ แต่อาจมีวิธีการจัดที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จ บำนาญ แต่มีกองทุนเลี้ยงชีพแทน เป็นต้น ทั้งนี้แต่ละมหาวิทยาลัยอาจมีวิธีการที่แตกต่างกันได้
- การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน การคัดเลือกการจ้างและเงื่อนไขการปฏิบัติและการประเมินผลการทำงานเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติขึ้น อย่างไรก็ตาม การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใน

ระบบเดิมหรือบุคคลทั่วไปเข้าสู่ระบบใหม่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

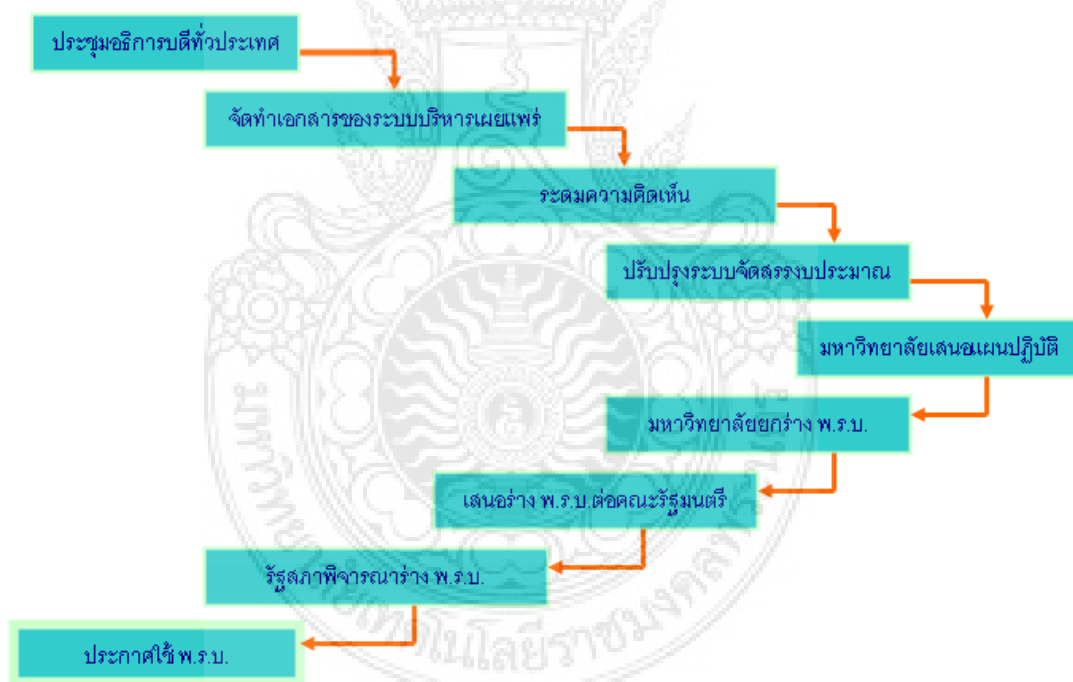
- การจ้าง มหาวิทยาลัยอาจกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างได้ตามความเหมาะสมของแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดอายุสัญญาการทดลองงานและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดทำเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในการประเมินควรยึดหลักการ 4 ประการ คือ วิธีการประเมินต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม กลไกการประเมินควรรี้อย่างคึกคัก บุคคลทั้งภายในและภายนอก ผลของการประเมินต้องนำไปพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ได้คุณภาพ และกฎเกณฑ์การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม
 - การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่
 - ให้มีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลขึ้นเป็นการเฉพาะ ภายใต้เงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
 - ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานใหม่และอัตราค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับคุณวุฒิและภาระงานโดยการจ่ายตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กำหนดขึ้นใหม่
 - ตำแหน่งทางวิชาการ
 - การใช้ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สามารถใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นค่านำหน้า
 - การขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ภายใต้กฎเกณฑ์ข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย
 - เครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - กรณีผู้บรรจุใหม่ ปัจจุบันจะได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี บัญชี 18 (สูงสุดไม่เกิน ป.ม.) สำหรับข้าราชการผู้เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะเสนอให้รับเวลาต่อเนื่องเพื่อขอรับเครื่องราชฯ ในชั้นตราถัดไป ส่วนผู้ได้รับ ป.ม. หรือสูงกว่าอยู่ก่อนแล้วจะนำเสนอให้ได้รับสูงขึ้นอีกหนึ่งขั้นเป็นกรณีพิเศษ

2.2.7 ขั้นตอนและแผนการดำเนินงาน

จากการที่ทบวงมหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนที่สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความ

คล่องตัวในการบริหารจัดการที่นำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ในการสร้างองค์ความรู้และทำให้การผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันยิ่งขึ้นทบวงมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับมาตรการในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในส่วนของนโยบายการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศด้วยการให้การศึกษานองตอบต่อความต้องการของสังคมและชุมชน โดยผ่านการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการและด้านการเงิน และได้กำหนดเป้าหมายให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งหมดปรับสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับ โดยมีขั้นตอนและแผนการดำเนินงานในส่วนทบวงมหาวิทยาลัย และในส่วนของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ดังนี้

ภาพ 2.2 ขั้นตอนและแผนการดำเนินงานในส่วนของทบวงมหาวิทยาลัย (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยทบวงมหาวิทยาลัย, 2541)



ขั้นตอนและแผนดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

1. ชี้แจง/ทำความเข้าใจกับประชาคมในมหาวิทยาลัยให้เข้าใจหลักการ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล รวมทั้งเงื่อนไขเวลาที่ต้องแล้วเสร็จ

2. ประชุมระดมความคิดในกลุ่มประชาคมทุกกลุ่มของแต่ละสถาบันเพื่อให้เกิดความเห็นพ้องในหลักการและเสนอแนวคิดในการยกร่างพระราชบัญญัติของแต่ละสถาบันที่สอดคล้องกับหลักการการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

3. จัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกันในการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลให้สอดคล้องกับเงื่อนไขระยะเวลาที่รัฐบาลกำหนด

4. ร่างพระราชบัญญัติให้สอดคล้องกับปรัชญา อุดมการณ์ และแนวคิดของประชาคมมหาวิทยาลัย

5. เสนอร่างพระราชบัญญัติต่อทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาพิจารณา (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยทบวงมหาวิทยาลัย, 2541)

2.3 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งดูเหมือนจะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ในสายตาของคนทั่วไป แต่ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วยวิทยาเขตต่างๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันมาเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยกอิสระออกมา ก็คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวิทยาเขตเดิม 5 แห่ง ที่มีพื้นที่ไม่ห่างไกลกันนัก ได้แก่

1. วิทยาเขตเทเวศร์
2. วิทยาเขตโชติเวช
3. วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
4. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
5. วิทยาเขตพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยยังคงยึดมั่นในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตมืออาชีพ (A Leading Technology University in Producing Professional Graduates)

ปรัชญา (Philosophy)

สร้างคนสูงงาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคนดีสู่โลกอาชีพ (RMUTP produces technological specialists with their decencies to serve diverse career.)

ปณิธาน (Determination)

มุ่งมั่น เป็นผู้นำการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงบูรณาการ พัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ คู่คุณธรรม สู่มาตรฐานสากล (RMUTP strives to be a leader of vocational studies based on integrated science and technology as well as maintain our competent and virtuous persons.)

ค่านิยมหลัก (Core Value)

คิดอย่างสร้างสรรค์ ทำอย่างมืออาชีพ (Think Creatively Do Professionally)

อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ (RMUTP Identity)

บัณฑิตนักปฏิบัติ : Hands - on

ใฝ่รู้ : Keenness

สู้งาน : Determination

เชี่ยวชาญเทคโนโลยี : Technological Expertise

มีคุณธรรม : Integrity

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (RMUTP Uniqueness)

มหาวิทยาลัยแห่งโลกอาชีพ (University for Diverse Careers)

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ
มาตรฐานสากล
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เพื่อถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่
ภาคการผลิตและภาคบริการ
3. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล
4. ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสร้างและพัฒนาอาชีพโดยยึดหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นองค์การที่เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิต
วิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่อาชีพ สร้างงานวิจัย
สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ส่งเสริมผลิตและการบริการที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่
ประเทศ จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญใน
ฐานะเป็นผู้ผลิตทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบันมีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน 1,267 คน (ที่มา : กอง
บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 10 มีนาคม 2560) แบ่งเป็น
ข้าราชการ 392 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 537 คน พนักงานราชการ 32 คน ลูกจ้างประจำ 55
คน และลูกจ้างชั่วคราว 256 คน บุคลากรทุกคนล้วนมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายต่างกัน
ออกไปตามลักษณะของงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดุษฎิ ไชยชนะ (2550) ได้ทำการศึกษา การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของข้าราชการสังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยทำการศึกษา 1) ระดับการรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ราชการ วุฒิ การศึกษา คณะ/หน่วยงานที่สังกัด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การกับความมุ่งมั่นคงในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 262 คน

ผลการวิจัยที่พบ 1) ระดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศและคณะ/หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สุนันทา เสนาวิน (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีส่วนร่วมและการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด โดยทำการศึกษา 1) ระดับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการรับรู้ การมีส่วนร่วมและการยอมรับของพนักงาน ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของ บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของ บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับข้อมูลกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของ บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้กับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของ บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของ บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด โดยกลุ่ม

ตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 309 คน

ผลการวิจัยที่พบ 1) ระดับการรับรู้การมีส่วนร่วมและการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรของบริษัทโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านสื่อบุคคล และด้านสื่อเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรในทิศทางเดียวกัน 4) การรับรู้การเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กรในทิศทางเดียวกัน 5) การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กรในทิศทางเดียวกัน

วิลาวัลย์ อันมาก (2556) ได้ทำการศึกษา การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยทำการศึกษา 1) เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 361 คน

ผลการวิจัยที่พบ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างและด้านวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านเทคโนโลยีและด้านคน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน 5) ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างและด้านวัฒนธรรม แตกต่างกัน ส่วนด้านเทคโนโลยีและด้านคน ไม่แตกต่างกัน

วิจัยรี่ แต่งตั้ง (2553) ได้ทำการศึกษา การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดภาคธุรกิจ สาขาภูมิภาค 301 (สุราษฎร์ธานี, ชุมพร, ระนอง และพังงา) โดยทำการศึกษา 1) ระดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสาขาของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานอยู่ในสังกัดภาคธุรกิจสาขาภูมิภาค 301 (สุราษฎร์ธานี, ชุมพร, ระนอง และพังงา) ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 90 คน

ผลการวิจัยที่พบ 1) พนักงานมีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มี อายุ รายได้ และอายุการทำงานต่างกัน มีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การต่างกันและพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.1 ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การ

การเปลี่ยนแปลง องค์การด้านต่าง ๆ	ภัทรพวรรณ แช่ตั้ง 2556	วิลาวัลย์ อันมาก 2556	นันทพร เอมโอะชะ 2556	ณัฐวดี โกวิทางกูร 2555	วัชรีย์ แต่งตั้ง 2553	ชมิตธิ์ ชั้นธิกุล 2551	วิชาญา มธุโรรส 2551	ทิภาวรรณ ปิ่นสุวรรณ 2550	คุษฎี ไชยชนะ 2550
1. ด้านโครงสร้าง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-
3. ด้าน การติดตั้ง	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
4. ด้าน ตัวบุคคล	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-
5. ด้าน กลยุทธ์	-	-	-	-	-	-	✓	-	-
6. ด้านวัฒนธรรม องค์การ	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-
7. ด้านลักษณะงาน	-	-	-	-	✓	-	-	-	-
8. ด้านเงินเดือน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
9. ด้านสวัสดิการ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
10. ด้านการเลื่อนขั้น	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
11. โอกาสก้าวหน้า	-	-	-	-	-	-	-	-	✓

หมายเหตุ : เครื่องหมาย - หมายถึง ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษา
 เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ผู้วิจัยศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การ

จากแนวคิดและผลการศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การของนักวิชาการแต่ละท่าน จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์การ มาเป็นตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และได้ดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัยที่ได้ศึกษามา โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1,262 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power เวอร์ชัน 3.1.9.2 โดยกำหนดค่าขนาดของอิทธิพลระดับปานกลาง (Effect Size) เท่ากับ 0.25 ค่าความคลาดเคลื่อน (α) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of Test) เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 210 ราย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มเป็น 230 คน เพื่อความเหมาะสมในงานวิจัย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกประเภทบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนัก/สถาบัน และ 9 คณะ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) โดยคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากรโดยคำนวณเป็นสัดส่วนกับขนาดประชากร ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
วิชาการ	569 คน	104 คน
สนับสนุน	693 คน	126 คน
รวมทั้งสิ้น	1,262 คน	230 คน

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 10 มีนาคม 2560

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

คณะ/หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์ปฏิบัติการพระนคร	347 คน	63 คน
คณะบริหารธุรกิจ		
สายวิชาการ	93 คน	17 คน
สายสนับสนุน	77 คน	14 คน
คณะศิลปศาสตร์		
สายวิชาการ	90 คน	17 คน
สายสนับสนุน	29 คน	5 คน
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น		
สายวิชาการ	31 คน	5 คน
สายสนับสนุน	27 คน	5 คน

ตาราง 3.2 (ต่อ)

คณะ/หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์เทเวศร์	126 คน	23 คน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม		
สายวิชาการ	37 คน	7 คน
สายสนับสนุน	31 คน	6 คน
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน		
สายวิชาการ	29 คน	5 คน
สายสนับสนุน	29 คน	5 คน
ศูนย์โชติเวช	179 คน	33 คน
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์		
สายวิชาการ	74 คน	13 คน
สายสนับสนุน	54 คน	10 คน
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ		
สายวิชาการ	27 คน	5 คน
สายสนับสนุน	24 คน	5 คน
ศูนย์พระนครเหนือ	285 คน	52 คน
คณะวิศวกรรมศาสตร์		
สายวิชาการ	118 คน	21 คน
สายสนับสนุน	66 คน	12 คน
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
สายวิชาการ	70 คน	12 คน
สายสนับสนุน	31 คน	7 คน
สำนัก/สถาบัน	325 คน	59 คน
สายสนับสนุน	325 คน	59 คน
รวมทั้งสิ้น	1,262 คน	230 คน

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 10 มีนาคม 2560

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือ

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน มีข้อความจำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะของข้อความที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 23 ข้อ โดยแบ่งข้อความ ดังนี้

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. ด้านโครงสร้าง | มีข้อความ จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านเทคโนโลยี | มีข้อความ จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านตัวบุคคล | มีข้อความ จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ | มีข้อความ จำนวน 6 ข้อ |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของเบสท์ (Best w.Juhn.1997 : 190) โดยมีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดและหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากหนังสือ อินเทอร์เน็ต ตำรางาน วิจัย ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำไปพัฒนาเครื่องมือ

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายชื่อ แบบมาตราวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. ผู้วิจัยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและ ดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำ

5. ผู้วิจัยทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ปรับแก้ตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (สรชัย พิศาลบุตร, เสาวรส ใหญ่สว่างและปรีชา อัครเดชาบุตร, 2550 : 33) คำนวณ จาก

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

สัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงหรือค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ควรมีค่าในระดับ .70 ขึ้นไป (Hair, et al.,2006)

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ไปดำเนินการจัดพิมพ์ เป็นฉบับสมบูรณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ดำเนินการยื่นเรื่องกับทางคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อออกจดหมายขออนุญาตทำวิจัย

3.3.2 นำใบขออนุญาตไปยื่นให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ มีการเซ็นรับรองหรือยินยอมให้ทำการวิจัยได้จากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.3.4 นำข้อมูลที่ได้จากข้างต้นมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาจากจำนวนตัวอย่าง

3.3.5 นำแบบสอบถามตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้ว ดำเนินการประมวลผลแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลอภิปราย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยหลังจากที่ได้รับข้อมูลแบบสอบถามคืนแล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติการหาค่าของข้อมูลจากแบบสอบถามได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และ คณะ/หน่วยงาน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม ด้วยการทดสอบค่า (t-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปด้วยการทดสอบค่า (F-test) หากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยมีขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 30) ใช้การทดสอบทางสถิตินอนพาราเมตริก (Nonparametric Statistics) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Kruskal-Wallis H Test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาเสนอข้อมูลประกอบตาราง ตามลำดับ และกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.3 ผลการศึกษาทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Number)

T	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
Df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	ค่าการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ที่ 0.9324 (สุวิมล ติรกานนท์, 2543)

4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 230)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 230)	ร้อยละ (100.00)
ประเภทบุคลากร		
บุคลากรสายวิชาการ	104	45.20
บุคลากรสายสนับสนุน	126	54.80

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 230)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	69	30.00
หญิง	161	70.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	27	11.70
30 - 35 ปี	59	25.70
36 - 40 ปี	31	13.50
41 - 45 ปี	38	16.50
46 - 50 ปี	30	13.00
51 - 55 ปี	26	11.30
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	19	8.30
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	5.20
ปริญญาตรี	89	38.70
สูงกว่าปริญญาตรี	129	56.10
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	84	36.50
10 - 15 ปี	43	18.70
16 - 20 ปี	31	13.50
21 - 25 ปี	18	7.80
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	54	23.50
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	4.30
15,000 - 20,000 บาท	44	19.10
20,001 - 25,000 บาท	34	14.80
25,001 - 30,000 บาท	55	23.90

มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	87	37.80
--------------------------	----	-------

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 230)	ร้อยละ (100.00)
คณะ/หน่วยงาน		
คณะบริหารธุรกิจ	31	13.48
คณะศิลปศาสตร์	22	9.57
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	10	4.35
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	13	5.65
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	10	4.35
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	23	10.00
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	10	4.35
คณะวิศวกรรมศาสตร์	33	14.35
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19	8.26
สำนัก / สถาบัน	59	25.65

จากตาราง 4.1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

ประเภทบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 ตามลำดับ

เพศ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ตามลำดับ

อายุ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน มีอายุ 30 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

รองลงมา คือ อายุ 41- 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 อายุ 46 - 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 อายุระหว่าง 51- 55 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

อายุการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุดจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ มีอายุการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 อายุการทำงาน 10 -15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 อายุการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และอายุการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมา คือ มีระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ระดับเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

คณะ/หน่วยงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน สำนัก/สถาบัน มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.85 รองลงมา คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35 คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.48 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.26 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.65 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 10

คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ

4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน แสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษาโดยรวมและรายด้านแสดงไว้ในตาราง ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	\bar{X}	S.D.	ระดับค่าคะแนน	อันดับ
1. ด้านโครงสร้าง	3.76	0.846	มาก	4
2. ด้านเทคโนโลยี	3.95	0.769	มาก	1
3. ด้านตัวบุคคล	3.81	0.796	มาก	3
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.86	0.855	มาก	2
รวม	3.96	0.640	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.640) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.95$, S.D. =

0.769) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.855) ด้านตัวบุคคล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.796) และด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.846) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านโครงสร้าง โดยรวม (n=230)

ด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถานภาพของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (เดิมเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวง ศึกษาธิการ)	3.70	0.872	มาก	2
2. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทางการเงิน งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ภายใต้กรอบ พ.ร.บ มหาวิทยาลัย เพื่อให้บริหารจัดการภายใน (เดิมมหาวิทยาลัยอยู่ในสังกัดของรัฐ การบริหารจัดการอ้างอิง กฎ ระเบียบของทางราชการ)	3.62	0.954	มาก	4
3. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีสภาคณาจารย์ ข้าราชการและพนักงานประกอบ ด้วย (1) ประธานเป็นคณาจารย์ประจำ (2) รองประธานคนที่หนึ่ง เป็นคณาจารย์ประจำ (3) รองประธานคนที่สองเป็นข้าราชการหรือพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน (4) กรรมการเป็นข้าราชการหรือพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการหรือ	3.65	0.953	มาก	3

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
สายสนับสนุน (เดิมมีสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วย ข้าราชการสายวิชาการ)				
4. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการปรับลดจำนวนข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุน ปรับเพิ่มจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.70	0.957	มาก	1
รวม	3.76	0.846	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 230 คน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.846) ความคิดเห็นด้านโครงสร้างที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการปรับลดจำนวนข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุน ปรับเพิ่มจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.957) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถานภาพของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (เดิมเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวง ศึกษาธิการ) ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.872) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีสภาคณาจารย์ ข้าราชการและพนักงานประกอบด้วย (1) ประธานเป็นคณาจารย์ประจำ (2) รองประธานคนที่หนึ่ง เป็นคณาจารย์ประจำ (3) รองประธานคนที่สองเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน (4) กรรมการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการหรือสายสนับสนุน (เดิมมีสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วย ข้าราชการสายวิชาการ) ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.953) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทางการเงิน งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ภายใต้กรอบ

พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย เพื่อใช้บริหารจัดการภายใน (เดิมมหาวิทยาลัยอยู่ในสังกัดของรัฐ การบริหารจัดการอ้างอิง กฎ ระเบียบของทางราชการ) ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.954) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเทคโนโลยี โดยรวม ($n = 230$)

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1. มหาวิทยาลัยนำระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Meeting System) และระบบการประชุมทางไกล (VDO Conference) มาอำนวยความสะดวกในการประชุม/การเรียนการสอน/นำเสนองานเป็นกลุ่ม โดยผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสามารถสืบค้นหาข้อมูลย้อนหลังได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	3.77	0.956	มาก	6
2. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและนำระบบการจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) เพื่อความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ประหยัดพื้นที่จัดเก็บเอกสารที่เป็นกระดาษและลดต้นทุนให้กับองค์การด้านเอกสาร	3.84	0.968	มาก	5
3. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร อาจารย์ และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยทุกคนใช้ E-mail @RMUTP เพื่อการติดต่อสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยได้สะดวกมากยิ่งขึ้น	3.92	0.816	มาก	2
4. มหาวิทยาลัยปรับปรุงห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน	3.86	0.957	มาก	4

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
5. มหาวิทยาลัยนำไปโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Google for Education และโปรแกรม Learning Management System (LMS) เพื่อบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนโดยผู้เรียนและผู้สอนสามารถติดต่อกันผ่าน Chat, E-mail, Web-board รวมทั้งสามารถเก็บบันทึกข้อมูลกิจกรรมการเรียนของผู้เรียนไว้บนระบบ เพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการเรียนการสอนในรายวิชานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.964	มาก	3
6. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นักศึกษาและอาจารย์ใช้แอปพลิเคชัน RMUTP Study Life เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารระหว่างอาจารย์และนักศึกษา เช่น ตรวจสอบตารางสอบ เช็คชื่อเข้าห้องเรียน และระบบทรานสคริปต์กิจกรรม เป็นต้น	3.96	0.792	ปานกลาง	1
รวม	3.95	0.769	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตัวอย่าง จำนวน 230 คน มีความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.769) ความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นักศึกษาและอาจารย์ใช้แอปพลิเคชัน RMUTP Study Life เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารระหว่างอาจารย์และนักศึกษา เช่น ตรวจสอบตารางสอบ เช็คชื่อเข้าห้องเรียน และระบบทรานสคริปต์กิจกรรม เป็นต้น (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.792) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร อาจารย์ และนักศึกษามหาวิทยาลัยทุกคนใช้ E-mail @RMUTP เพื่อการ

ติดต่อสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยได้สะดวกมากยิ่งขึ้น (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.816) มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและนำระบบการจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) เพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประหยัดพื้นที่จัดเก็บเอกสารที่เป็นกระดาษและลดต้นทุนให้กับองค์การด้านเอกสาร (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.968) มหาวิทยาลัยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Google for Education และโปรแกรม Learning Management System (LMS) เพื่อบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนโดยผู้เรียนและผู้สอนสามารถติดต่อกันผ่าน Chat, E-mail, Web-Board รวมทั้งสามารถเก็บบันทึกข้อมูลกิจกรรมการเรียนของผู้เรียนไว้บนระบบ เพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปวิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนในรายวิชานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.964) มหาวิทยาลัยปรับปรุงห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน (\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.957) มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและนำระบบการจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) เพื่อความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ประหยัดพื้นที่จัดเก็บเอกสารที่เป็นกระดาษ และลดต้นทุนให้กับองค์การด้านเอกสาร (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.968) มหาวิทยาลัยนำระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Meeting System) และระบบการประชุมทางไกล (VDO Conference) มาอำนวยความสะดวกในการประชุม/การเรียนการสอน/นำเสนอ งานเป็นกลุ่ม โดยผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางและสามารถสืบค้นหาข้อมูลย้อนหลังได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว (\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.956) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านตัวบุคคล โดยรวม (n = 230)

ด้านตัวบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1. มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรในการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น	3.78	0.969	ปานกลาง	5
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่กับหน่วยงาน โดยศึกษาสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อเป็นข้อมูลในการรักษาบุคลากรให้	3.85	1.006	ปานกลาง	2

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ด้านตัวบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
คงอยู่กับมหาวิทยาลัยด้วยสวัสดิการที่เหมาะสม				
3. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว ฐานะของบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือ ลูกจ้างของรัฐ (เดิมเป็นข้าราชการ , ลูกจ้างประจำ , พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว)	3.68	1.015	มาก	6
4. ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการ เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง มีสิทธิได้รับ สวัสดิการจากทางราชการ และบำเหน็จตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จข้าราชการ	3.64	1.059	มาก	7
5. บุคลากรที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้าง ก่อนหรือหลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพ ยังคงได้รับ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่าง อื่นไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อน	3.83	1.004	มาก	3
6. ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิก กบข. อยู่แล้ว ให้มีสิทธิขอ เป็นสมาชิกต่อไปได้แม้จะออกจาก ราชการแล้ว ให้ถือว่าเป็น เป็นข้าราชการบำนาญ และมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทาง ราชการเช่นเดียวกับผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่า ด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	3.89	0.912	มาก	1
7. ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ ที่ปรับเปลี่ยน สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสิทธิ ประโยชน์ในฐานะข้าราชการบำนาญ และได้รับยกเว้น ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และสามารถใช้สิทธิประกันตนภาคสมัครใจได้	3.81	0.966	มาก	4
รวม	3.81	0.796	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 230 คน มีความคิดเห็นด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.81$, S.D. = 0.796) ความคิดเห็นด้านบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิก กบข. อยู่แล้ว ให้มีสิทธิขอเป็นสมาชิกต่อไปได้แม้จะออกจากราชการแล้ว ให้ถือว่าเป็นข้าราชการบำนาญ และมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการ เช่นเดียวกับผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ($\bar{X}= 3.89$, S.D. = 0.912) มหาวิทยาลัยมีระบบการจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่กับหน่วยงาน โดยศึกษาสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัยด้วยสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X}= 3.85$, S.D. = 1.006) บุคลากรที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างก่อนหรือหลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพ ยังคงได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อน ($\bar{X}= 3.83$, S.D. = 1.004) ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ ที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะข้าราชการบำนาญ และได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และสามารถสิทธิประกันตนภาคสมัครใจได้ ($\bar{X}= 3.81$, S.D. = 0.996) มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรในการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น ($\bar{X}= 3.78$, S.D. = 0.969) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว สถานะของบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของรัฐ (เดิมเป็นข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว) ($\bar{X}= 3.68$, S.D. = 1.015) ข้าราชการที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง มีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการ และบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จข้าราชการ ($\bar{X}= 3.64$, S.D. = 1.059) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวม (n = 230)

ด้านวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการเปลี่ยนชื่อสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็น สภาคณาจารย์ ข้าราชการ และพนักงาน	3.69	0.996	มาก	6
2. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการสภาคณาจารย์ ข้าราชการ และพนักงาน และกรรมการสภามหาวิทยาลัย	3.84	0.833	มาก	2
3. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มาและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีเป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยกระบวนการสรรหาเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	3.76	0.990	มาก	5
4. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้คณาจารย์ และบุคลากรทุกระดับร่วมบูรณาการการทำงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันและเน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น	3.80	1.007	มาก	3
6. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการบริหารงานด้วยหลักนิติธรรม ปกครองด้วยกฎหมาย บังคับใช้ทั่วถึง ไม่หลายมาตรฐาน บริหารด้วยระเบียบวินัย	3.91	0.918	มาก	1
7. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการบริหารงานเปิดเผย โปร่งใส ให้ประชาคมเข้าถึง ชี้แจงได้หากสงสัย	3.79	1.071	มาก	4
รวม	3.86	0.855	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 230 คน มีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.855) ความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการบริหารงานด้วยหลักนิติธรรม ปกครองด้วยกฎหมายบังคับทั่วถึง ไม่หลายมาตรฐาน บริหารด้วยระเบียบวินัย (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.918) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการสภาคณาจารย์ ข้าราชการ และพนักงาน และกรรมการสภามหาวิทยาลัย (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.833) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรทุกระดับร่วมบูรณาการการทำงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันและเน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น (\bar{X} = 3.80, S.D. = 1.007) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการบริหารงานเปิดเผยโปร่งใส ให้ประชาคมเข้าถึงชี้แจงได้หากสงสัย (\bar{X} = 3.79, S.D. = 1.071) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา และคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีเป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยกระบวนการสรรหาเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.990) เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการเปลี่ยนชื่อสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นสภาคณาจารย์ ข้าราชการ และพนักงาน (\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.996) ตามลำดับ

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านตัวบุคคล 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าทดสอบสมมติฐานปรากฏผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทบุคคลากรแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม ด้วยการทดสอบค่า (t-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปด้วยการทดสอบค่า (F-test) หากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยมีขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 30) ใช้การทดสอบทางสถิติอนพารามेटริก (Nonparametric Statistics) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Kruskal-Wallis H Test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามประเภทบุคลากร (n = 230)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.263	1	0.263	0.366	0.546
	ภายในกลุ่ม	163.585	228	0.717		
	รวม	163.848	229			
2. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.291	1	2.2	3.926	0.049*
	ภายในกลุ่ม	133.082	228	91		
	รวม	135.374	229	0.584		
3. ด้านตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.347	1	0.347	0.546	0.461
	ภายในกลุ่ม	144.614	228	0.634		
	รวม	144.961	229			

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.924	1	1.924	2.648	0.105
	ภายในกลุ่ม	165.624	228	0.726		
	รวม	167.548	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.280	1	0.280	0.514	0.474
	ภายในกลุ่ม	124.051	228	0.544		
	รวม	124.330	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($t = 0.514$, $P = 0.474$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในด้านเทคโนโลยีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ (n = 230)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.254	1	0.254	0.353	0.553
	ภายในกลุ่ม	163.594	228	0.718		
	รวม	163.848	229			
2. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.119	1	0.119	0.201	0.654
	ภายในกลุ่ม	135.255	228	0.593		
	รวม	135.374	229			
3. ด้านตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.025	1	0.025	0.039	0.843
	ภายในกลุ่ม	144.936	228	0.636		
	รวม	144.961	229			
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.007	1	0.007	0.010	0.920
	ภายในกลุ่ม	167.540	228	0.735		
	รวม	167.548	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.003	1	0.003	0.006	0.938
	ภายในกลุ่ม	124.327	228	0.545		
	รวม	124.330	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยใน

กำกับของรัฐโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($t = 0.006$, $P = 0.938$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ ($n = 230$)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	2.043	4	0.511	0.710	0.586
	ภายในกลุ่ม	161.805	225	0.719		
	รวม	163.848	229			
2. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.934	4	0.484	0.815	0.516
	ภายในกลุ่ม	135.440	225	0.593		
	รวม	135.374	229			
3. ด้านตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.859	4	0.715	1.132	0.342
	ภายในกลุ่ม	142.102	225	0.632		
	รวม	144.961	229			
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.025	4	1.256	1.739	0.142
	ภายในกลุ่ม	162.523	225	0.722		
	รวม	167.548	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.641	4	0.410	0.752	0.557
	ภายในกลุ่ม	122.690	225	0.545		
	รวม	124.330	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($F = 0.752, P = 0.557$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ($n = 230$)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	3.311	2	1.655	2.341	0.099
	ภายในกลุ่ม	160.537	227	0.707		
	รวม	163.848	229			
2. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	5.843	2	2.921	5.119	0.007*
	ภายในกลุ่ม	129.531	227	0.571		
	รวม	135.374	229			
3. ด้านตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	11.203	2	5.602	9.506	0.000*
	ภายในกลุ่ม	133.758	227	0.589		
	รวม	144.961	229			

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็น ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	8.186	2	4.093	5.830	0.003*
	ภายในกลุ่ม	159.362	227	0.702		
	รวม	167.548	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.468	2	2.234	4.230	0.016*
	ภายในกลุ่ม	119.863	227	0.528		
	รวม	124.330	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมแตกต่างกัน ($F = 4.230, P = 0.016$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านเทคโนโลยี ด้านตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันในด้านที่กล่าวมาข้างต้น เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method) ตามตาราง 4.11 ดังนี้

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเทคโนโลยี เป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) (n = 230)

ระดับการศึกษา	Mean \bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.93	ปริญญาตรี 3.72	สูงกว่าปริญญาตรี 4.08
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93		0.209 (0.455)	0.146 (0.641)
ปริญญาตรี	3.72			-0.355 (0.007*)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.08			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.11 จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 4.08) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเทคโนโลยี มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี (\bar{X} = 3.72)

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านตัวบุคคล เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method) (n = 230)

ระดับการศึกษา	Mean \bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	3.97	0.479 (0.019*)	0.004 (1.000)
ปริญญาตรี	3.49			-0.475 (0.000*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านตัวบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 3.97) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านตัวบุคคล มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี (\bar{X} = 3.49)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 3.96) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านตัวบุคคล มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี (\bar{X} = 3.49)

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) (n = 230)

ระดับการศึกษา	Mean \bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.93	3.58	4.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93		0.348 (0.171)	-0.069 (0.923)
ปริญญาตรี	3.58			-0.417 (0.004*)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 4.00) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี (\bar{X} = 3.58)

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุการทำงาน (n = 230)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.038	3	0.346	0.480	0.696
	ภายในกลุ่ม	162.810	226	0.720		
	รวม	163.848	229			
2. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.874	3	0.291	0.489	0.690
	ภายในกลุ่ม	134.500	226	0.595		
	รวม	135.374	229			
3. ด้านตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.794	3	0.265	0.415	0.743
	ภายในกลุ่ม	144.167	226	0.638		
	รวม	144.961	229			
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.361	3	0.120	0.162	0.922
	ภายในกลุ่ม	167.187	226	0.740		
	รวม	167.548	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.307	3	0.102	0.187	0.905
	ภายในกลุ่ม	124.023	226	0.549		
	รวม	124.330	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก

มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
($F = 0.187$, $P = 0.905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับเงินเดือน ($n = 230$)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	2.669	3	0.890	1.247	0.293
	ภายในกลุ่ม	161.179	226	0.713		
	รวม	163.848	229			
2. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	4.749	3	1.583	2.739	0.044*
	ภายในกลุ่ม	130.625	226	0.578		
	รวม	135.374	229			
3. ด้านตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.056	3	1.352	2.168	0.093
	ภายในกลุ่ม	140.905	226	0.623		
	รวม	144.961	229			
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.818	3	1.939	2.710	0.046*
	ภายในกลุ่ม	167.730	226	0.716		
	รวม	167.548	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.508	3	0.836	1.551	0.202
	ภายในกลุ่ม	121.822	226	0.539		
	รวม	124.330	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.551$, $P = 0.202$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใน ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม ด้วยการทดสอบค่า (t-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปด้วยการทดสอบค่า (F-test) และกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยมีขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 30) ใช้การทดสอบทางสถิติอนพาราเมตริก (Nonparametric Statistics) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Kruskal-Wallis H Test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ตามตาราง 4.16 ดังนี้

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน (n = 230)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	28.685	9	3.187	5.188	.000*
	ภายในกลุ่ม	135.163	220	0.614		
	รวม	163.848	229			
2. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	22.699	9	2.522	4.924	.000*
	ภายในกลุ่ม	112.675	220	0.512		
	รวม	135.374	229			
3. ด้านตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	34.040	9	3.782	7.502	.000*
	ภายในกลุ่ม	110.921	220	0.504		
	รวม	144.961	229			
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	44.197	9	4.911	8.758	.000*
	ภายในกลุ่ม	123.351	220	0.561		
	รวม	167.548	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	29.984	9	3.332	7.769	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.346	220	0.429		
	รวม	124.330	229			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสังกัดและคณะ/หน่วยงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมแตกต่างกัน (F = 4.230, P = 0.016) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันในด้านที่กล่าวมาข้างต้น เป็นรายคู่ด้วยวิธี ของเซฟเฟ (Scheffe' Method) ดังนี้



ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านโครงสร้าง เป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) (n = 230)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ		คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	สำนัก /
		บริหารธุรกิจ (n = 31) $\bar{X} = 3.68$	ศิลปศาสตร์ (n = 22) $\bar{X} = 3.78$	อุตสาหกรรม สิ่งทอฯ (n = 10) $\bar{X} = 3.87$	ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม (n = 13) $\bar{X} = 3.89$	เทคโนโลยี สื่อสารมวลชน (n = 10) $\bar{X} = 3.85$	เทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ (n = 23) $\bar{X} = 3.77$	สถาปัตยกรรม และการออกแบบ (n = 10) $\bar{X} = 3.88$	วิศวกรรมศาสตร์ (n = 33) $\bar{X} = 3.78$	วิทยาศาสตร์ (n = 19) $\bar{X} = 3.42$	(n = 58) $\bar{X} = 3.28$	
1. ด้านโครงสร้าง	คณะบริหารธุรกิจ $\bar{X} = 3.68$	-	-0.104	-0.068	0.032*	-0.368	0.380	0.232	0.184	0.243	0.808	
	คณะศิลปศาสตร์ $\bar{X} = 3.78$	0.104	-	0.036*	0.136	-0.264	0.484	0.336	0.288	0.347	0.912	
	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ $\bar{X} = 3.87$	0.068	-0.036	-	0.100	-0.300	0.448	0.300	0.252	0.311	0.876	
	คณะครุศาสตร์ $\bar{X} = 3.89$	-0.032	-0.136	-0.100	-	-0.400	0.348	0.200	0.152	0.211	0.776	
	คณะสื่อสารฯ $\bar{X} = 3.85$	0.368	0.264	0.300	0.400	-	0.748	0.600	0.552	0.611	1.176	
	คณะคหกรรมฯ $\bar{X} = 3.77$	-0.038	-0.484	-0.448	-0.348	-0.748	-	-0.148	-0.196	-0.137	0.428	
	คณะสถาปัตย์ฯ $\bar{X} = 3.88$	-0.232	-0.336	-0.300	-0.200	-0.600	0.148	-	-0.048	0.011*	0.576	
	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $\bar{X} = 3.78$	-0.184	-0.288	-0.252	-0.152	-0.552	0.196	0.048*	-	0.059	0.624	
	คณะวิทยาศาสตร์ $\bar{X} = 3.42$	-0.243	-0.347	-0.311	-0.211	-0.611	0.137	-0.011	-0.059	-	0.565	
	สำนัก / สถาบัน $\bar{X} = 3.28$	-0.808	-0.912	-0.876	-0.776	-1.176	-0.428	-0.576	-0.624	-0.565	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 การวิเคราะห์ห้ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านโครงสร้าง พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ คือ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ($\bar{X}= 3.87$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้าง มากกว่าคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม ($\bar{X}= 3.89$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของ รัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้าง มากกว่าคณะบริหารธุรกิจ ($\bar{X}= 3.68$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และการออกแบบ ($\bar{X}= 3.88$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้าง มากกว่าคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และการออกแบบ ($\bar{X}= 3.88$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้าง มากกว่าคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ($\bar{X}= 3.42$)

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านเทคโนโลยี เป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) (n = 230)

ความคิดเห็น ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ		คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	สำนัก /
		บริหาร ธุรกิจ (n = 31) $\bar{X} = 3.68$	ศิลป ศาสตร์ (n = 22) $\bar{X} = 3.78$	อุตสาหกรรม สิ่งทอฯ (n = 10) $\bar{X} = 3.87$	ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม (n = 13) $\bar{X} = 3.89$	เทคโนโลยี ยี่สิบสาร มวลชน (n = 10) $\bar{X} = 3.85$	เทคโนโลยี คหกรรม ศาสตร์ (n = 23) $\bar{X} = 3.77$	สถาปัตย กรรมและ การ ออกแบบ (n = 10) $\bar{X} = 3.88$	วิศวกรรม ศาสตร์ (n = 33) $\bar{X} = 3.78$	วิทยา ศาสตร์ฯ (n = 19) $\bar{X} = 3.42$	(n = 58) $\bar{X} = 3.28$	
2. ด้านเทคโนโลยี	คณะบริหารธุรกิจ $\bar{X} = 3.68$	-	-0.299	-0.035	-0.150	-0.435	0.021*	0.165	0.004*	0.170	0.599	
	คณะศิลปศาสตร์ $\bar{X} = 3.78$	0.299	-	0.264	0.149	-0.136	0.320	0.464	0.303	0.469	0.898	
	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ $\bar{X} = 3.87$	0.035*	-0.264	-	-0.114	-0.400	0.057	0.200	0.039*	0.205	0.634	
	คณะครุศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.89$	0.150	-0.149	0.114	-	-0.286	0.171	0.314	0.154	0.320	0.749	
	คณะยี่สิบสารฯ $\bar{X} = 3.85$	0.435	0.136	0.400	0.286	-	0.457	0.600	0.439	0.605	1.034	
	คณะคหกรรมฯ $\bar{X} = 3.77$	-0.021	-0.320	-0.057	-0.171	-0.457	-	0.143	-0.017	0.149	0.578	
	คณะสถาปัตย์ฯ $\bar{X} = 3.88$	-0.165	-0.464	-0.200	-0.314	-0.600	-0.143	-	-0.161	0.005*	0.434	
	คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.78$	-0.004	-0.303	-0.039	-0.154	-0.439	0.017*	0.161	-	0.166	0.595	
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.42$	-0.170	-0.469	-0.205	-0.320	-0.605	-0.149	-0.005	-0.166	-	0.429	
	สำนัก / สถาบัน $\bar{X} = 3.28$	-0.599	-0.898	-0.634	-0.749	-1.034	-0.578	-0.434	-0.595	-0.429	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 การวิเคราะห์ห้ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ คือ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ($\bar{X}= 3.87$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเทคโนโลยี มากกว่าคณะบริหารธุรกิจ ($\bar{X}= 3.68$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ ($\bar{X}= 3.77$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัย ของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเทคโนโลยี มากกว่าคณะบริหารธุรกิจ ($\bar{X}= 3.68$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเทคโนโลยี มากกว่าคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ($\bar{X}= 3.77$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเทคโนโลยี มากกว่าคณะบริหารธุรกิจ ($\bar{X}= 3.68$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะอุตสาหกรรมสิ่ง ทอและออกแบบแฟชั่น ($\bar{X}= 3.87$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเทคโนโลยี มากกว่าคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์และการออกแบบ ($\bar{X}= 3.88$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเทคโนโลยี มากกว่าคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ($\bar{X}= 3.42$)

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านตัวบุคคล เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method) (n = 230)

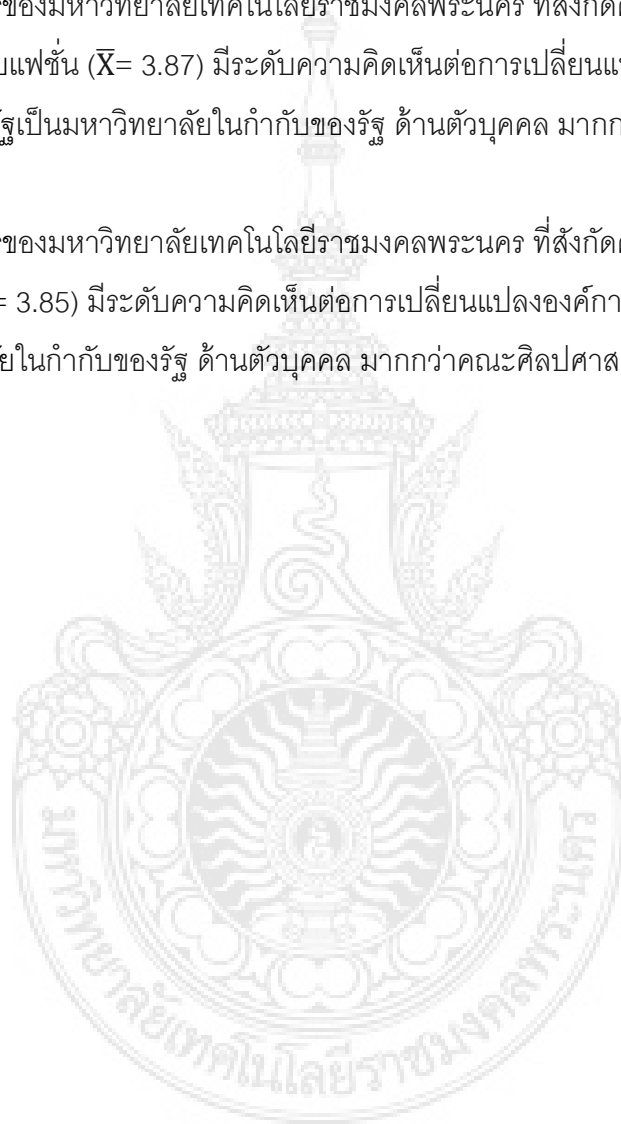
ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ		คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	คณะ	สำนัก /
		บริหารธุรกิจ (n = 31) $\bar{X} = 3.68$	ศิลปศาสตร์ (n = 22) $\bar{X} = 3.78$	อุตสาหกรรม สิ่งทอฯ (n = 10) $\bar{X} = 3.87$	ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม (n = 13) $\bar{X} = 3.89$	เทคโนโลยี สื่อสารมวลชน (n = 10) $\bar{X} = 3.85$	เทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ (n = 23) $\bar{X} = 3.77$	สถาปัตยกรรม และการออกแบบ (n = 10) $\bar{X} = 3.88$	วิศวกรรมศาสตร์ (n = 33) $\bar{X} = 3.78$	วิทยาศาสตร์ (n = 19) $\bar{X} = 3.42$	สำนัก / สถาบัน (n = 58) $\bar{X} = 3.28$	
3. ด้านตัวบุคคล	คณะบริหารธุรกิจ $\bar{X} = 3.68$	-	-0.130	-0.003	-0.189	-0.103	0.488	0.197	0.097	0.255	0.873	
	คณะศิลปศาสตร์ $\bar{X} = 3.78$	0.130	-	0.127	-0.058	0.027*	0.619	0.327	0.227	0.385	1.003	
	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ $\bar{X} = 3.87$	0.003*	0.127	-	-0.186	-0.100	0.491	0.200	0.100	0.258	0.876	
	คณะครุศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.89$	0.189	0.058	0.186	-	0.086	0.677	0.386	0.286	0.444	1.062	
	คณะสื่อสารฯ $\bar{X} = 3.85$	0.103	-0.027	0.100	-0.086	-	0.591	0.300	0.200	0.358	0.976	
	คณะคหกรรมฯ $\bar{X} = 3.77$	-0.488	-0.619	-0.491	-0.677	-0.591	-	-0.291	-0.391	-0.233	0.385	
	คณะสถาปัตยกรรมฯ $\bar{X} = 3.88$	-0.197	-0.327	-0.200	-0.386	-0.300	0.291	-	-0.100	0.058	0.676	
	คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.78$	-0.097	-0.227	-0.100	-0.286	-0.200	0.391	0.100	-	0.158	0.776	
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.42$	-0.255	-0.385	-0.258	-0.444	-0.358	0.233	-0.058	-0.158	-	0.618	
	สำนัก / สถาบัน $\bar{X} = 3.28$	-0.873	-1.003	-0.876	-1.062	-0.976	-0.385	-0.676	-0.776	-0.618	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 การวิเคราะห์ห้ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านตัวบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ($\bar{X}= 3.87$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านตัวบุคคล มากกว่าคณะบริหารธุรกิจ ($\bar{X}= 3.68$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน ($\bar{X}= 3.85$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของ รัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านตัวบุคคล มากกว่าคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$)



ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method) (n = 230)

ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ		คณะบริหารธุรกิจ (n = 31) $\bar{X} = 3.68$	คณะศิลปศาสตร์ (n = 22) $\bar{X} = 3.78$	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ (n = 10) $\bar{X} = 3.87$	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (n = 13) $\bar{X} = 3.89$	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (n = 10) $\bar{X} = 3.85$	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (n = 23) $\bar{X} = 3.77$	คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ (n = 10) $\bar{X} = 3.88$	คณะวิศวกรรมศาสตร์ (n = 33) $\bar{X} = 3.78$	คณะวิทยาศาสตร์ (n = 19) $\bar{X} = 3.42$	สำนัก/สถาบัน (n = 58) $\bar{X} = 3.28$
4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	คณะบริหารธุรกิจ $\bar{X} = 3.68$	-	-0.248	-0.239	0.233	-0.239	0.553	0.361	0.040*	0.161	0.954
	คณะศิลปศาสตร์ $\bar{X} = 3.78$	0.248	-	0.009*	0.481	0.009*	0.800	0.609	0.288	0.409	1.202
	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ $\bar{X} = 3.87$	0.239	-0.009	-	0.471	0.000*	0.791	0.600	0.279	0.400	1.193
	คณะครุศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.89$	-0.233	-0.481	-0.471	-	-0.471	0.320	0.129	-0.193	-0.071	0.722
	คณะสื่อสารฯ $\bar{X} = 3.85$	0.239	-0.009	0.000*	0.471	-	0.791	0.600	0.279	0.400	1.193
	คณะคหกรรมฯ $\bar{X} = 3.77$	-0.553	-0.800	-0.791	-0.320	-0.791	-	-0.191	-0.513	-0.391	0.402
	คณะสถาปัตย์ฯ $\bar{X} = 3.88$	-0.361	-0.609	-0.600	-0.129	-0.600	0.191	-	-0.321	-0.200	0.593
	คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.78$	-0.040	-0.288	-0.279	0.193	-0.279	0.513	0.321	-	0.121	0.914
	คณะวิทยาศาสตร์ฯ $\bar{X} = 3.42$	-0.161	-0.409	0.400	0.071	-0.400	0.391	0.200	-0.121	-	0.793
	สำนัก / สถาบัน $\bar{X} = 3.28$	-0.954	-1.202	-1.193	-0.722	-1.193	-0.402	-0.593	-0.914	-0.793	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 การวิเคราะห์ห้ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามคณะ/หน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ คือ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ($\bar{X}= 3.87$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มากกว่าคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ($\bar{X}= 3.87$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจาก มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มากกว่าคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ($\bar{X}= 3.85$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ($\bar{X}= 3.85$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มากกว่าคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$)

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}= 3.78$) มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มากกว่าคณะบริหารธุรกิจ ($\bar{X}= 3.68$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน

ในการศึกษาคั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ปรับแก้ตามคำแนะนำไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ที่ 0.9324 (สุวิมล ติรกาพันธ์, 2543) แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ในการเก็บรวบรวม

รวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 230 ชุด และเก็บกลับคืนมา 230 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 230 ชุด สำหรับการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test หากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยมีขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 30) ใช้การทดสอบทางสถิตินอนพาราเมตริก (Nonparametric Statistics) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Kruskal-Wallis H Test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 230 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 รองลงมา คือ อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ มีอายุการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 87 คน

คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมา คือ มีระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และทำงานอยู่ในสังกัดของสำนักงานอธิการบดีมากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.65 รองลงมาทำงานอยู่ในสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.640) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.769) โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นักศึกษาและอาจารย์ใช้แอปพลิเคชัน RMUTP Study Life เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารระหว่างอาจารย์และนักศึกษา เช่น ตรวจสอบตารางสอบ เช็คชื่อเข้าห้องเรียน และระบบทรานสคริปต์กิจกรรม เป็นต้น ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.792) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.855) โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการบริหารงานด้วยหลักนิติธรรม ปกครองด้วยกฎหมาย บังคับใช้ทั่วถึง ไม่หลายมาตรฐาน บริหารด้วยระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.918) และด้านตัวบุคคล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.796) โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิก กบข. อยู่แล้ว ให้มีสิทธิขอเป็นสมาชิกต่อไปได้แม้จะออกจากราชการแล้ว ให้ถือว่าเป็นข้าราชการบำนาญ และมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการ เช่นเดียวกับผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.912) ส่วนด้านโครงสร้างเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.846) โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับเมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการปรับลดจำนวนข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุนปรับเพิ่มจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.957)

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้าน โครงสร้าง	ด้าน เทคโนโลยี	ด้าน ตัว บุคคล	ด้าน วัฒนธรรม องค์การ	ผลรวม ความคิดเห็นของ บุคลากร มทร. พระนครต่อการ เปลี่ยนแปลง องค์การ
1. ประเภทบุคลากร	×	✓	×	×	×
2. เพศ	×	×	×	×	×
3. อายุ	×	×	×	×	×
4. ระดับการศึกษา	×	✓	✓	✓	✓
5. อายุการทำงาน	×	×	×	×	×
6. ระดับเงินเดือน	×	✓	×	✓	×
7. คณะ/หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓

✓ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ × ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และคณะ/หน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการศึกษสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วัลยา ฐปประดิษฐ์ (2545) พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีสายงานแตกต่างกัน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนที่มีความคิดเห็นหลังการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะมีส่วนร่วมบูรณาการการทำงานมากขึ้น ส่วนสายวิชาการที่เป็นข้าราชการมีความคิดเห็นที่ว่า ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิก กบข. อยู่แล้ว ให้มีสิทธิขอเป็นสมาชิกต่อไปได้แม้จะออกจากราชการแล้ว ให้ถือว่าเป็นข้าราชการบำนาญ และมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการเช่นเดียวกับผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถึงแม้ว่าองค์การจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แต่สิทธิสวัสดิการของข้าราชการยังคงได้รับเหมือนเดิม จึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับความคิดเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์โรจน์ และวิไลวรรณ วอนยอดพันธ์ุ (2536) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไม่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง อีกทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้ทุกประเภท และมีสิทธิทางความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับความคิดเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดุษฎี ไชยชนะ (2550) พบว่า ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กอปรกับทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดำเนินการจัดโครงการให้ความรู้เรื่องของการปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2558 โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และวันที่ 28 สิงหาคม 2560 โครงการประชุมสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการรับรู้ข่าวสารและมีระดับความคิดเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไปในแนวทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิวาลัย สุจินทรัพย์ (2548) พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ย่อมมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจสูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี เช่นเดียวกับผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้จากองค์การสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 56.10 จึงมีความคิดเห็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า

ระดับการศึกษาส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นการเปลี่ยนแปลง องค์การที่แตกต่างกันออกไป กอปรกับบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีภารกิจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมิได้ให้ความสนใจกับเนื้อหาหรือเรื่องราวของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเท่าที่ควร ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรจะมีการประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ และการทำความเข้าใจในเรื่องของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ภายในของมหาวิทยาลัยทุกช่องทางในการเป็นสื่อกลางการให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับชัยวัฒน์ เทพสาร (2544) พบว่า อายุราชการ ไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จึงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกสถานการณ์ อีกทั้งการเปลี่ยนเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นเพียงการเปลี่ยนฐานะการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมีงานรองรับเหมือนเดิม ไม่ได้ถูกปลดออกจากรางวัล ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย และมีความคิดเห็นที่ว่าถ้าเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะเกิดความคล่องตัวในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้น สามารถเปิดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ และค่าตอบแทนสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทียบเท่าเอกชน จึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับความคิดเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไปในแนวทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภวรรณ คล้ายทองคำ (2548) พบว่า เงินเดือนหรือรายได้ไม่มีผลทำให้ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะมีความเป็นอิสระในการจัดระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ตลอดจนกฎเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลงานได้ด้วยตนเอง ทำให้บุคลากรมีความคาดหวังว่าหลังจากการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในมหาวิทยาลัยเทียบเท่าเอกชน จึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับความคิดเห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไปในแนวทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสังกัดคณะ/หน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดุษฎี ไชยชนะ (2550) พบว่า ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มี คณะ/หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยในกำกับแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทางมหาวิทยาลัยได้มีการจัดให้ความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐน้อยครั้ง และไม่ต่อเนื่องทั่วถึงทุกระดับและคณะ และอาจเป็นเพราะสาเหตุจากการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากความเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงเทียบเท่าระบบราชการเดิม การเป็นข้าราชการมีความมั่นคงมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งในเรื่องของสวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ นั้น เกิดการไม่แน่ใจว่าจะได้เท่ากับการเป็นข้าราชการเช่นเดิมหรือไม่ รวมถึงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยหลังการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาลัยในกำกับของรัฐยังไม่มีความชัดเจน ไม่แน่ใจในคณะผู้บริหารว่ามีความจริงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด และมองในประเด็นเกี่ยวกับความยุติธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินคุณภาพของ

การปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอแนะผลของการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะผลที่ได้จากการศึกษา

5.3.1.1 ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้าง พบว่า ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ถึงแม้ว่าเรื่องการปรับเปลี่ยนสภาพของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้มีการดำเนินการจัดโครงการให้ความรู้ไปเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2558 โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการปรับเปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และวันที่ 28 สิงหาคม 2560 โครงการประชุมสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสภาพในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยจึงควรดำเนินการจัดโครงการให้ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนสร้างความมั่นใจในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับประเด็นด้านโครงสร้าง เช่น การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ สถานภาพของบุคลากร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นในการนำเสนอภาพที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้ประชาคมเข้าใจและมองเห็นร่วมกันในภาพที่พึงปรารถนา อาจทำได้โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการเปิดโอกาสให้ประชาคมเข้ามีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งเป็นทางการและแบบไม่เป็นที่ทางการ เช่น การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ภายในของมหาวิทยาลัยทุกช่องทางในการเป็นสื่อกลางการให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และการเปิดเวทีเสวนาการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ครั้งที่ 3 ในหัวข้อ อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาได้อะไรจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือจัดเสวนาระดับบริหาร เรื่อง “แนวทางการดำเนินงานปรับรูปแบบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ”

โดยการเสวนาสัญจรให้ทุกคณะภายในของมหาวิทยาลัย และนำผลการเสวนามาจัดทำเอกสารเรื่องหลักการและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ให้แก่บุคลากรเพื่อให้ทราบแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ต่อไป

5.3.1.2 ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้ความสำคัญในด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมากต่อการทำการเรียนการสอน และการติดต่อสาร ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยจึงควรมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วทันสมัย เทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น การปรับปรุงห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน และมหาวิทยาลัยควรมีการสำรวจศึกษาความพร้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสำคัญของมหาวิทยาลัย ทำการวิเคราะห์ถึงศักยภาพและแนวทางการพัฒนาต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยดิจิทัล DIGITAL U.

5.3.1.3 ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักนิติธรรม ปกครองด้วยกฎหมาย บังคับใช้ทั่วถึง ไม่หลายมาตรฐาน บริหารด้วยระเบียบวินัย มหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการร่างพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีการสุ่มตัวอย่างผู้ให้ความเห็นอย่างเป็นระบบ และมีเงื่อนไขการกระจายผู้ให้ความเห็นที่ครอบคลุมทุกคณะ หน่วยงาน และสถานภาพของบุคลากร คือ บุคลากรสายผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย

5.3.1.4 ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านตัวบุคคล พบว่า หลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐ มีความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนยังคงได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อน มหาวิทยาลัยจึงควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารบุคคล คือ การมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่ง พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นธรรม สามารถปฏิบัติได้จริงไม่เลือกปฏิบัติกับใครผู้หนึ่ง เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการมอบหมายงาน กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้ มีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องโปร่งใส

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ทำขึ้นในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งยังมีความไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการนำนโยบายการบริหารหลังการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตลอดจนมีข้อจำกัดหลายประการ ทำให้การศึกษานี้ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารุ่นต่อไปดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรหลังปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปเป็นสถาบันในกำกับของรัฐระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และรูปแบบของแต่ละสถาบันถึงความเหมือนและความแตกต่างกัน

5.3.2.4 ควรมีการศึกษาในแง่ของการประเมินนโยบายขององค์กรหลังจากเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.3.2.5 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบในอนาคตของการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ได้ปรับเปลี่ยนแล้ว

บรรณานุกรม

- กองเพชร สุนทรภักดี. (2552). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ขจี พงศธรวิบูลย์. (2557). ผลกระทบในขนาดของการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐของคณะพยาบาลศาสตร์ : วิธีการประเมินผลกระทบในขนาด
แบบผสม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและ
ประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2554). รายงานวิจัยการสื่อสารภายในองค์การเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัย
ทักษิณ. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชัยวัฒน์ เทพสาร. (2544). ความพึงพอใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อ
การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวดี โกวิททางกูร. (2555). การติดต่อสื่อสารและการรับรู้การเปลี่ยนแปลงในองค์การ
กรณีศึกษาหลังการควบรวมและการเข้าซื้อกิจการ ธนาคารทหารไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดุษฎี ไชยชนะ. (2550). การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของข้าราชการสังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิวาวรรณ ปิ่นสุวรรณ. (2550). การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท บางซื่อโรสไฟไฟเจียเม็ง. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทิวัลย์ สุจินพัทธ์. (2548). การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดล ในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การกำหนดขนาดตัวอย่างในการทดสอบสมมติฐาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://llskill.com/web/files/GPower.pdf> (วันที่ค้นข้อมูล 10 มีนาคม 2560).
- พรนัชชา พุทธหนู. (2559). การเปลี่ยนแปลงองค์การ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารสังคมศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ (คงตางาม). 2553. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ ดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชรีย์ แต่งตั้ง. (2553). การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดภาคธุรกิจ สาขาภูมิภาค 301 (สุราษฎร์ธานี , ชุมพร , ระนอง และพังงา). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วิญญา มณีโรต. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การกับความเครียดในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของ บริษัท วนชัย พาเนล อินดัสทรี จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัลยา ฐปประดิษฐ์. (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิลาวัลย์ อ้นมาก. (2556). **การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวรรณ คล้ายทองคำ. (2548). **ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนันทา เสนาวิณ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไฮล์ เทรลเลอร์ เอเชีย จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญาณี พญาพิชัย. (2553). **การรับรู้ของผู้บริโภค ที่มีต่อการได้รับมาตรฐานร้านอาหารคุณภาพของร้านบูทส์**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเกษตรกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และวิไลวรรณ วอนยอดพันธ์. (2536). **รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ประสพสุข สิงห์เจริญ. (2537). **ทัศนคติของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อ
แนวความคิดในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ศึกษากรณีเฉพาะสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย. (2541). **หลักการและแนวปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**.

ภาษาอังกฤษ

Best, John W. 1977. *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey
: Prentice Hall, Inc.

Daft R. L. (2008). *New Era of Management*. 2nd ed. China: China Translation and
Printing Services.

Schermerhorn, J., R. (2005). *Management*. 8th ed. New York: John Wiley & Sons.

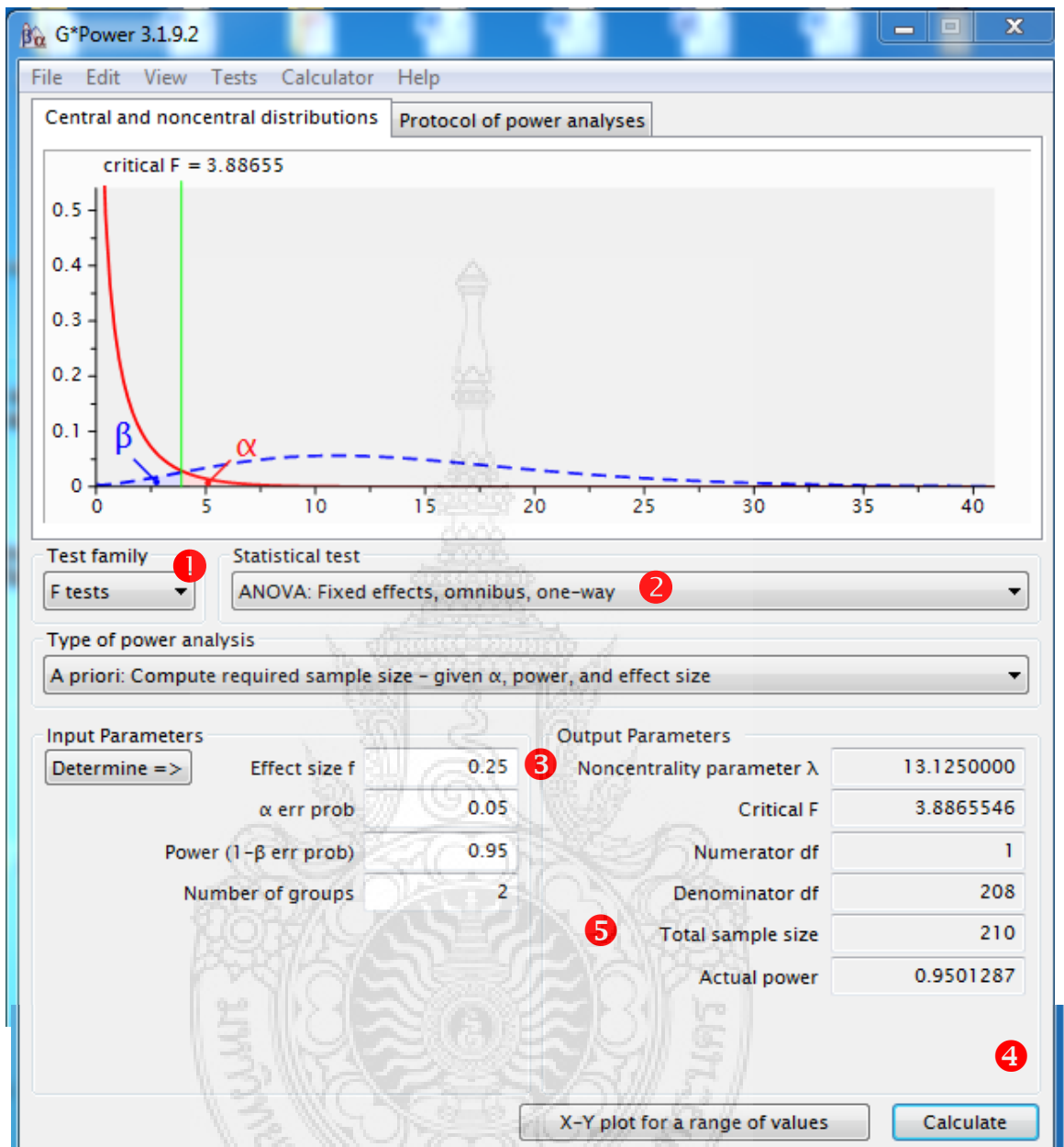
Robbins, S. P. and Coulter, M. (2008). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** แปลจากเรื่อง
Management โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ด
ดูเคชั่นอินโดไชน่า.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
การใช้โปรแกรม G*Power ในการสู่มตัวอย่างประชากร



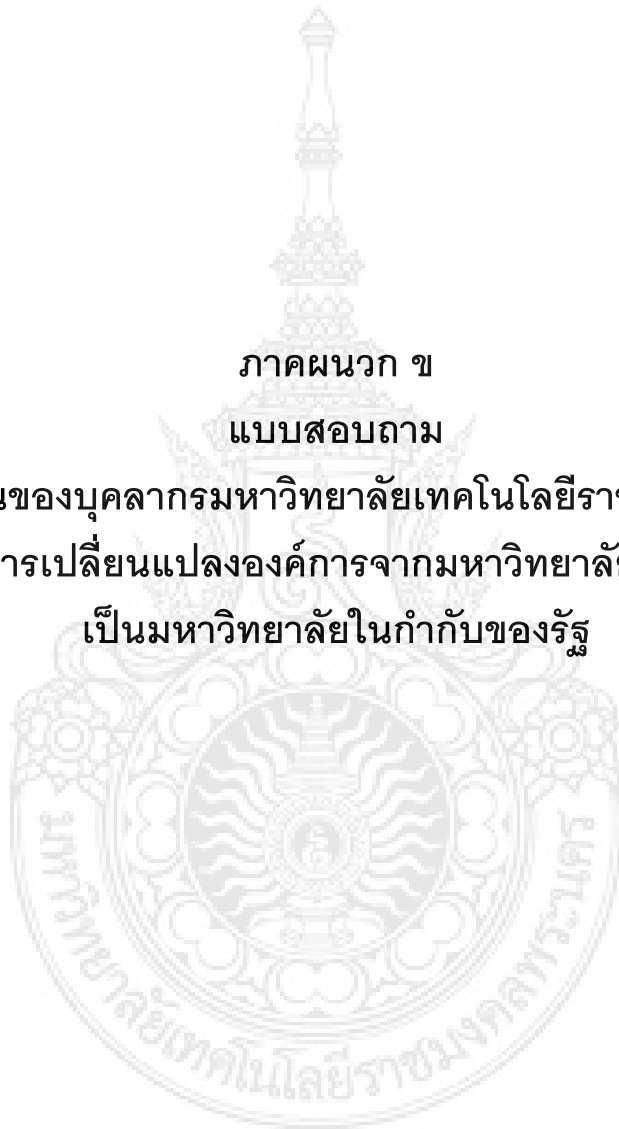


1. คลิกเลือกที่กลุ่ม F-test
2. เลือกเลือกที่ ANOVA:Fixed effects, omnibus, one-way
3. เลือกรูปแบบการทดสอบ Effect size $f = 0.25$, $\alpha = 0.05$, $(1 - \beta) = 0.95$,
Number of groups = 2
4. คลิกที่ปุ่ม calculate
5. อ่านผลการวิเคราะห์ Output Parameters ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ 210 คน
6. ผู้วิจัยเพิ่มตัวอย่างเป็น 230 คน เพื่อความเหมาะสมในการเก็บตัวอย่าง

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐ
เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คำตอบที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้ประกอบการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยแต่เพียงเท่านั้น และจะไม่เผยแพร่ข้อมูลที่กระทบต่อสิทธิและหน้าที่ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับต่อไป

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นิยามศัพท์

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งหรืออนุมัติให้ปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ประเภทบุคลากร

บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน

2. เพศ

ชาย หญิง

3. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 35 ปี 36 - 40 ปี

41 - 45 ปี 46 - 50 ปี 51 - 55 ปี

มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี 10 - 15 ปี 16 - 20 ปี
 21 - 25 ปี มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป

6. ระดับเงินเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 20,000 บาท
 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท
 มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

7. คณะ/หน่วยงาน

- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์
 คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ สำนัก/สถาบัน



ตอนที่ 2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

เกณฑ์ในการพิจารณา

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ มาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของท่านมากที่สุด (แบบสอบถามมี 23 ข้อ)

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง					
1. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถานภาพของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (เดิมเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ)					
2. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทางการเงิน งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ภายใต้กรอบ พ.ร.บ.มหาวิทยาลัย เพื่อใช้บริหารจัดการภายใน (เดิมมหาวิทยาลัยอยู่ในสังกัดของรัฐ การบริหารจัดการอ้างอิง กฎ ระเบียบของทางราชการ)					
3. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีสภาคณาจารย์ ข้าราชการและพนักงานประกอบด้วย (1) ประธานเป็นคณาจารย์ประจำ (2) รองประธานคนหนึ่ง เป็นคณาจารย์ประจำ (3) รองประธานคนที่สองเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน (4) กรรมการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการหรือสายสนับสนุน (เดิมมีสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วย ข้าราชการสายวิชาการ)					
4. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการปรับลดจำนวนข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุน ปรับเพิ่มจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน					

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี					
5. มหาวิทยาลัยนำระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (E- Meeting System) และระบบการประชุมทางไกล (VDO Conference) มาอำนวยความสะดวกในการประชุม/การเรียนการสอน/นำเสนอ งานเป็นกลุ่ม โดยผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสามารถสืบค้นหาข้อมูลย้อนหลังได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
6. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและนำระบบการจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) เพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประหยัดพื้นที่จัดเก็บเอกสารที่เป็นกระดาษ และลด ต้นทุนให้กับองค์การด้านเอกสาร					
7. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร อาจารย์ และนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยทุกคนใช้ E-mail @RMUTP เพื่อการติดต่อสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยได้สะดวกมากยิ่งขึ้น					
8. มหาวิทยาลัยปรับปรุงห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart classroom) และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน					
9. มหาวิทยาลัยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Google for Education และโปรแกรม Learning Management System (LMS) เพื่อบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนโดยผู้เรียนและผู้สอน สามารถติดต่อกันผ่าน Chat, E-mail, Web-board รวมทั้งสามารถเก็บบันทึกข้อมูลกิจกรรมการเรียนของผู้เรียนไว้บนระบบ เพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปวิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนในรายวิชานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นักศึกษาและอาจารย์ใช้แอปพลิเคชัน RMUTP Study Life เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารระหว่างอาจารย์และนักศึกษา เช่น ตรวจสอบตารางสอบ เช็คชื่อเข้าห้องเรียน และระบบทรานสคริปต์กิจกรรม เป็นต้น					

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การเปลี่ยนแปลงด้านบุคคล					
11. มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรในการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น					
12. มหาวิทยาลัยมีระบบการจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่กับหน่วยงาน โดยศึกษาสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัยด้วยสวัสดิการที่เหมาะสม					
13. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว สถานะของบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของรัฐ (เดิมเป็นข้าราชการ , ลูกจ้างประจำ , พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว)					
14. ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง มีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการ และบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จข้าราชการ					
15. บุคลากรที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้าง ก่อนหรือหลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพ ยังคงได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อน					
16. ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิก กบข. อยู่แล้ว ให้มีสิทธิขอเป็นสมาชิกต่อไปได้แม้จะออกจากราชการแล้ว ให้ถือว่าเป็นข้าราชการบำนาญ และมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการเช่นเดียวกับผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ					
17. ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ ที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะข้าราชการบำนาญ และได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และสามารถใช้สิทธิประกันตนภาคสมัครใจได้					

ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์การ					
18. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการเปลี่ยนชื่อสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็น สภาคณาจารย์ ข้าราชการ และพนักงาน					
19. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการสภาคณาจารย์ ข้าราชการและพนักงาน และกรรมการสภามหาวิทยาลัย					
20. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา และคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีเป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยกระบวนการสรรหาเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย					
21. เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้คณาจารย์ และบุคลากรทุกระดับร่วมบูรณาการการทำงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันและเน้นการมีส่วนร่วมมากขึ้น					
22. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการบริหารงานด้วยหลักนิติธรรม ปกครองด้วยกฎหมาย บังคับใช้ทั่วถึง ไม่หลายมาตรฐาน บริหารด้วยระเบียบวินัย					
23. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการบริหารงานเปิดเผย โปร่งใส ให้ประชาคมเข้าถึง ชี้แจงได้หากสงสัย					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับโครงสร้างใหม่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อสภาพคล่องตัว และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานภายหลังการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พร้อมเหตุผล

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อระเบียบการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับภายหลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พร้อมเหตุผล

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวลักขณา ราชันพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	1 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	สุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	199/73 หมู่ 3 หมู่บ้านเดอะพลิโนปิ่นเกล้า-ราชพฤกษ์ ถ.บางกรวยจงถนนอม ต.บางขุน อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะคหกรรมศาสตร์ (เอก อาหารและ โภชนาการ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตซีทีเวท
ประวัติการทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

