

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ชื่อผู้เขียน : อุมพร รามสินธุ์

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)

ปีการศึกษา : 2545

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภายในเดือนสิงหาคม 2545 ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามลักษณะการปฏิบัติงาน (Stratified Random Sampling) จำนวน 113 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 37 - 53 ปี มีอายุการทำงานระหว่าง 13 - 30 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิตระหว่าง 7 - 24 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีรายได้จากเงินเดือนประจำระหว่าง 9,501 - 27,000 บาท มีรายได้พิเศษไม่เกิน 5,000 บาท มีตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการ ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป เคยได้รับการฝึกอบรม / ดูงาน ขณะปฏิบัติงานภายในสถาบันราชภัฏสวนดุสิตภายใน 3 ปีที่ผ่านมา จำนวนไม่เกิน 4 ครั้ง ได้รับงบประมาณจากภายในสถาบัน และไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อ

ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จากการประชุมชี้แจง ความทันสมัยระดับบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนคติฯ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ร้อยละ 40.7 ไม่ยอมรับการออกนอกระบบของสถาบันฯ และร้อยละ 30.0 ยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏภายในเดือนสิงหาคม 2545 ส่วนร้อยละ 29.3 ยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามในภายหลัง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประชุมชี้แจง ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติฯ นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติฯ สามารถจำแนกระดับการยอมรับที่แตกต่างกันได้ถูกต้องร้อยละ 58.4

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรมและความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน

2) ควรเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง

3) ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเตรียมการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

Title of Thesis : Factors Effecting Acceptance of the Draft Rajabhat University Act. : A Case Study among Officials and Employees of Rajabhat Institute Suandusit.

Author : Umapom Ramsin

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2002

The objectives of this study are 1) to examine the level of acceptance of the Draft Rajabhat University Act. of government officials and employees of Rajabhat Institute Suandusit 2) to determine factors effecting the acceptance of the Act. and 3) to explore the problems and obstacles as well as recommodations regarding the practice of the Act. to be commenced by August 2002. The total 113 samples were selected by stratified random sampling from the government officials and employees of Rajabhat Institute Suandusit. Structured questionnaires were used for data collection. This study employed Pearson's Correlation Coefficient, and Discriminant Analysis for data analysis.

The result showed that the majority of the samples aged between 37 – 53 years with working experience between 13 – 30 years. Working duration at Rajabhat Institute Suandusit ranged between 7 – 24 years. Most of them finished a Master Degree and over. Their monthly salary ranged between 9,501 – 27,000 Baht with an extra income not more than 5,000 Baht. Their technical position is at level 6 and over, with training / study tour experiences for not more than 4 times during the past 3 years of working at Rajabhat Institute Suandusit under the support of the Institute. They have never been received scholarship for further education.

Regarding individual characteristics, that is, communication behavior, most of the government officials and employees received information about the Draft Rajabhat University Act. from the orientation meeting. Their modernized personality is at moderate level, while the attitude is at uncertain level.

Considering their acceptance of the Draft Rajabhat University Act., it was found that about 40.7% of these government officials and employees did not agree and accept to become Autonomous University, while 30% accepted and prepared to follow the Act. to be commenced by August 2002. Another 29.3% accepted but would practice the Act. later.

Factors related to the acceptance of the Act. are the orientation meeting, knowledge and understanding, and attitude. Demographic characteristic and socio – economic status including age, educational level, income, position class, and individual characteristic, that is, communication behavior, modernized personality, knowledge and understanding, as well as attitude can accurately classify the level of differences of acceptance at 58.4%.

Recommendations

1) The Institute administrator should assure thrie University staffs regarding working security and progress, equitability and transparency of performance assesment, as well as appropriate compensation and facilities.

2) The Institute should emphasize and involve their staffs in administration and management to create the sense of belonging and becoming a part of the University, and to encourage positive attitude among the staffs toward this change.

3) The Institute should also have continuous public relations regarding preparation to be Autonomous University. This will bring about continuous learning and readiness for proper self adjustrnt in response to this change.