

**ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต**

อุมภาพร รามสินธุ์

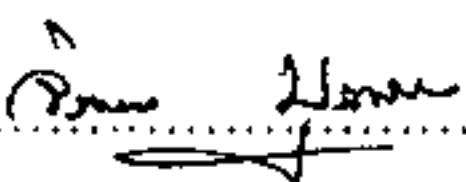
**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ. 2545**

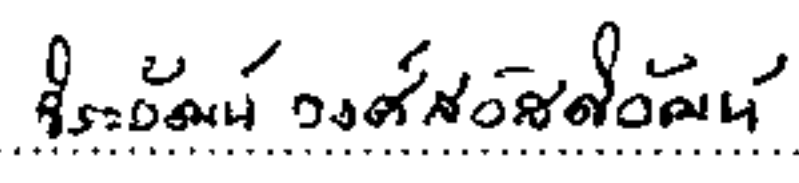
ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ :
ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

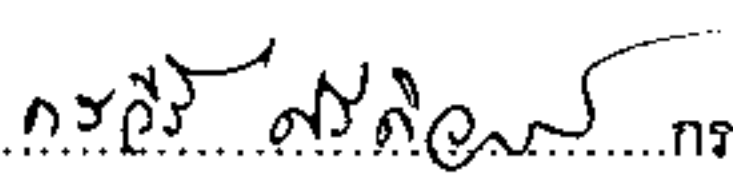
อุมพร รามสินธุ์

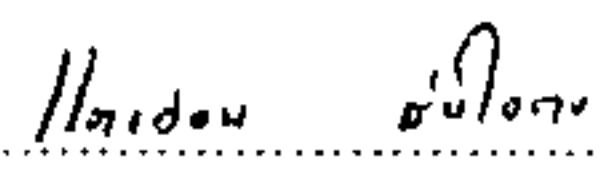
คณะพัฒนาสังคม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

อาจารย์..........ประธานกรรมการ
(จระพร บุรณสิน)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร.จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ
(กรวิทย์ ศรีกิจการ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร.แดงอ่อน มั่นใจตน)

วันที่.....17.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. ๒๕๔๕.....

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	:	ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ชื่อผู้เขียน	:	อุมพร รามสินธุ์
ชื่อปริญญา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)
ปีการศึกษา	:	2545

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 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 การวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (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 / อบรม 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 และมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ABSTRACT

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

Author : Umaporn 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 adjustment in response to this change.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ: ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูล คำปรึกษา ความคิดเห็น และกำลังใจ ของบุคคลหลายท่าน

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อ.จิระพร บุณณสิน ที่ได้สละเวลากำลึงกาย และกำลังใจ ในการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ทุกขั้นตอน และขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ และ ผศ.กรวิทย์ ศรีกิจการ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และถูกต้องแห่งวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.สุขุม เฉลยทรัพย์, ดร.ผดุง พรหมมูล และคุณยงยุทธ เจริญรัตน์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เขียนในด้านการประสานงานและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา และขอขอบคุณบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนดุสิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณขจรวิทย์ สังข์ศรี คุณสุภาวรรณ คงช่วย เพื่อนนักศึกษาที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานด้วยความจริงใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นคณะพัฒนาสังคม ภาศปกติ รุ่นที่ 28 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในขณะที่ยังเขียนอยู่ระหว่างการศึกา

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ พ.ต.ท.เอิบ – นางอมร รามสินธุ์ ที่และน้องที่ได้ช่วยเหลือผู้เขียนทั้งในด้านกำลังใจ กำลังใจ ตลอดจนสำเร็จลงเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนหวังว่า การศึกษาครั้งนี้ คงก่อให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการแก่บุคคลที่สนใจ และความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งในเร็ววันนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน

อุมพร รามสินธุ์

เมษายน 2545

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	ab (5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	co (8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญแผนภูมิ	(14)
 บทที่ 1 บทนำ	 c1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตในการวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	c2-1
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	c2-2 31
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการเปลี่ยนแปลงเป็นนิติบุคคลและ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต	c2-3 58
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	61
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	66
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	70
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับความทันสมัย	74
2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	c2-4 79
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีการวิจัย	c3
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	98
3.2 นิยามปฏิบัติการ	100
3.3 สมมติฐานทางการวิจัย	101

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	107
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	108
3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	111
3.7 การประมวลผลข้อมูล	112
3.8 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	113
บทที่ 4 ผลการวิจัย	c4
4.1 ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	115
4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	118
4.3 การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ	126
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	126
4.5 ข้อเสนอแนะ	134
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	c5
5.1 สรุปผลการศึกษา	135
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	139
5.3 ข้อเสนอแนะ	146
บรรณานุกรม	bi 149
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	q 161
ภาคผนวก ข	ap-1 171
ภาคผนวก ค	ap-2 193
ภาคผนวก ง	ap-3 215
ภาคผนวก จ	ap-4 231
ประวัติผู้เขียน	v 255

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงบทบาทของสื่อมวลชนในกระบวนการที่ทำให้ทันสมัย	27
3.1 แสดงขนาดประชากร กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บได้จริง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน	108
 ตารางภาคผนวก ข	
ตารางที่	
1 ข้อมูลลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและ สังคมของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต	172
2 อันดับและคะแนนในการเปิดรับสื่อเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (เรียง 3 อันดับแรก) ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวม	175
3 อันดับและคะแนนในการเปิดรับสื่อเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (เรียง 3 อันดับแรก) จำแนกตาม สายการปฏิบัติงาน	176
4 ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้าง ประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต	177
5 จำนวน ร้อยละ มาตรฐานวัดความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม	178
6 จำนวน ร้อยละ มาตรฐานวัดความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสาย วิชาการ	180
7 จำนวน ร้อยละ มาตรฐานวัดความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสาย ปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ	182

ตารางที่

8	จำนวน ร้อยละ มาตรฐานความทันสมัยระดับบุคคลรายชื่อ ในภาพรวม	184
9	จำนวน ร้อยละ มาตรฐานความทันสมัยระดับบุคคลรายชื่อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายวิชาการ	187
10	จำนวน ร้อยละ มาตรฐานความทันสมัยระดับบุคคลรายชื่อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายปฏิบัติการและ ลูกจ้างประจำ	190
11	จำนวน ร้อยละ มาตรฐานทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาพรวม	193
12	จำนวน ร้อยละ มาตรฐานทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายปฏิบัติงาน ข้าราชการ สายวิชาการ	197
13	จำนวน ร้อยละ มาตรฐานทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายปฏิบัติงาน ข้าราชการ สายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ	201
14	การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ	205
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของ ประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คุณลักษณะ ส่วนบุคคล และการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ในภาพรวม	206
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของ ประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คุณลักษณะ ส่วนบุคคล และการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ จำแนกตามกลุ่มข้าราชการสายวิชาการ	207
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของ ประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คุณลักษณะ ส่วนบุคคล และการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ	208

ตารางที่

18	ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน ในภาพรวม	209
19	ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน	211
20	ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน	213

ตารางภาคผนวก ค

ตารางที่

1	การใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัดในแต่ละองค์ประกอบและเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกข้อคำถามของมาตรวัด	217
2	ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ	218
3	ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดความทันสมัยระดับบุคคล	220
4	แผนการตอบมาตรวัดความทันสมัยระดับบุคคล จำแนกตามกลุ่มคะแนน	222
5	ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ	224

ตารางที่

6	แผนการตอบมาตรการวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ จำแนกตามกลุ่มคะแนน	228
---	--	-----

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
2.1 แสดงกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมตามแนวคิดใหม่ ของ Rogers	21
3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา	99

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัด เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและระบบการสื่อสาร รวมทั้งการที่ประเทศไทยมีการติดต่อด้านพันธุกับประชาคมโลกอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้สังคมและบุคคลปรับตัวตามไม่ทัน และก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาในหลายลักษณะ ทั้งในด้านความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ ระหว่างการใช้กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งส่งผลให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลง ระหว่างการให้ความสำคัญแก่วิทยาการสมัยใหม่และวัฒนธรรมภายนอกชุมชนกับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งระหว่างการพัฒนาอาศัยกันกับการพึ่งตนเองในระดับบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และระดับประเทศ

รัฐมีหลักความเชื่อที่ว่าพื้นฐานว่า การศึกษาเป็นกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง และเชื่อว่าการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาระหว่างด้านต่าง ๆ ได้ รัฐตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นนี้ได้ดีเท่าที่ควร รัฐจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาในแง่ของหลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะแก่กาลเวลาและบริบทของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535 : 5)

กลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้นอยู่ที่ศักยภาพของกำลังคน และหัวใจสำคัญของการพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงสุดก็คือการศึกษา ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยต่างตระหนักถึงความจำเป็นในการปฏิรูป

การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาของชาติให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ กระแสการปฏิรูปอุดมศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก นอกจากเป็นผลจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม จากกระแสโลกาภิวัตน์แล้ว ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มีการปฏิรูปอุดมศึกษาทั่วโลก ยังเกิดจากสาเหตุที่สำคัญ ได้แก่ การขยายตัวของปริมาณนักศึกษา และความต้องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความคาดหวังของสังคมที่มีต่ออุดมศึกษา ในฐานะที่การศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อแข่งขันกับนานาชาติ ปัญหาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างงาน และสภาพความจำกัดด้านงบประมาณจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ.2540 สำหรับประเทศไทย การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นับเป็นแรงผลักดันที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยสถาบันการศึกษาจะต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษา ดังนั้น การกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐในระดับปริญญาตรีเป็นนิติบุคคล เพื่อเป็นหลักประกันให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้โดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองและการเป็นนิติบุคคลจะช่วยปรับปรุงสถานะของสถาบันการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งสถาบันราชภัฏซึ่งมีฐานะเท่ากับมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 6-7)

การที่สถานศึกษา สามารถบริหารงานได้โดยอิสระ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระในการจัดองค์กร หมายความว่า สถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาเอง และสามารถกำหนดรูปแบบขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตลอดจนมีอำนาจจัดตั้งและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่าง ๆ ได้เอง
2. ความเป็นอิสระในการบริหารงาน หมายความว่า สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้ด้วยตนเอง ในรูปของคณะกรรมการซึ่งมาจากประชาคมของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะการบริหารงานในรูปการตัดสินใจร่วมกัน โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้มีอำนาจควบคุมสถานศึกษา

3. ความเป็นอิสระทางการเงิน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการประกันความเป็นอิสระของการกระจายอำนาจทุกรูปแบบ หมายความว่า หลักประกันในการที่จะต้องได้รับความสนับสนุนทางการเงินจากรัฐ และการกำหนดเงื่อนไขในการใช้เงินเหล่านั้นด้วยความคล่องตัว

4. ความเป็นอิสระในทางวิชาการ หมายความว่า การมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร การเรียนการสอน และสามารถอนุมัติปริญญาให้แก่บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานที่สมควร ตลอดจนการกำหนดเนื้อหาและขอบเขตการค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ

ดังนั้น หากสถานศึกษาใดมีความเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์พื้นฐาน 4 ประการ ก็ย่อมถือได้ว่า มีหลักประกันในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระในระดับหนึ่ง ซึ่งนับแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้ ทำให้สถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง ได้จัดประชุมสัมมนาร่วมกันหลายครั้ง เพื่อหาแนวทางในการปรับตัว และปรับทิศทางของสถาบันให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งก่อนที่จะพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวจะประกาศใช้ สถาบันราชภัฏต่าง ๆ ก็ได้ติดตามเรื่องนี้และมีการประชุมหาแนวทางมาตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสัมมนาเรื่อง “พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติกับสถาบันราชภัฏ : ผลกระทบและจุดเปลี่ยนสู่มิติใหม่ของการศึกษาไทย” ซึ่งจัดโดยสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ระหว่างวันที่ 21 - 22 สิงหาคม 2542 ณ สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี ซึ่งการที่สถาบันราชภัฏต่าง ๆ ควรจะมีสถานภาพเป็นนิติบุคคล หรือจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละแห่ง แต่ในอนาคตจะต้องอยู่ในกำกับของรัฐทั้งสิ้น ในความเป็นจริงแล้ว สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีสถานภาพไม่เหมือนกัน รวมทั้งมีศักยภาพที่แตกต่างกันด้วย การที่จะดำเนินการเหมือนกันย่อมเป็นการยาก ดังนั้น สถาบันราชภัฏแห่งไหนพร้อมก็ออกนอกกรอบไปก่อน ส่วนที่ยังไม่พร้อมก็ต้องปรับเปลี่ยนศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตาม การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ม.ป.ป. : 49 - 50)

นอกจากนี้ สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงการที่ต้องดำเนินการกิจการของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นในการสร้างองค์ความรู้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อมุ่งไปสู่การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ดังนั้น เพื่อให้สถาบันราชภัฏมีความชัดเจน เข้าใจตรงกันในปรัชญา พันธกิจของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถดำเนินการกิจได้อย่างมีคุณภาพ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจึงเห็นเป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะมีการกำหนดปรัชญา พันธกิจ และระบบการสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในเรื่องการบริหารจัดการ วิชาการและวิชาชีพไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อเตรียมการ

ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544 : 3)

1. ให้สถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัย มีสถานะเป็นนิติบุคคลในสายการบังคับบัญชาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. ให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่บูรณาการภารกิจทุกด้านมุ่งสู่การพัฒนาท้องถิ่น
3. ให้สถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยของประชาชน เปิดโอกาสให้สังคมและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการพัฒนามหาวิทยาลัย
4. ให้สถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างเครือข่ายที่เสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการวิชาชีพ และการบริหารจัดการ
5. ให้มีระบบการสรรหา และรักษาคนดี มีความเหมาะสม ในตำแหน่งสายงานบริหาร และสายงานวิชาการ

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยที่เก่าแก่และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการมายาวนาน และเป็นสถาบันราชภัฏแห่งแรกที่มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า “ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการ หรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตราที่ 21 ให้สถาบันศึกษาดังกล่าวดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษานั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 19)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องทำการปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับการศึกษา ทั้งนี้สถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความตระหนักถึงความจำเป็นดังกล่าวเป็นอย่างดี และสถาบันเองมีศักยภาพและความพร้อมที่จะก้าวไปเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” ในเร็ว ๆ นี้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรในทุก ๆ ด้านและรูปแบบการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เป็นของตนเอง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการในด้านการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในขณะนี้ สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้มีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเพื่อเตรียมรองรับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐด้วยเช่นกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาเห็นสมควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทางสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำปรัชญาและกรอบพันธกิจเพื่อเตรียมการปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามคำสั่งสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ที่ 185/2544 สั ง ณ วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2544 และในขณะที่ ทางคณะผู้บริหารสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ได้มอบหมายให้คณะทำงานจัดทำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจัดทำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสำเร็จเรียบร้อยแล้วในขั้นต้นเช่นกัน และในขณะนี้อยู่ในขั้นการประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบัน ดังนั้น การเตรียมการสู่การเปลี่ยนแปลงสำคัญ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดี จึงเป็นปัจจัยที่คาดว่าจะนำไปสู่การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะส่งผลต่อการนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติในภายภาคหน้า และเป็นแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถาบันราชภัฏทั่วประเทศให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏภายในเดือนสิงหาคม 2545

1.3 ขอบเขตในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

ศึกษาถึงระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาเฉพาะข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

3. ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษาระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ฉบับปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.....ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ตามมติที่ประชุมเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2544) เมื่อสถาบันฯ ต้องออกนอกระบบในเดือนสิงหาคม 2545

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นฐานข้อมูลในการเสนอแนะและปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ตามแนวทางการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการของสถาบันฯ ได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการเปลี่ยนแปลงการเป็นนิติบุคคลและการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
4. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
5. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
6. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
7. แนวคิดเกี่ยวกับความทันสมัย
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

2.1.1 ความหมายของนวัตกรรม

คำว่า “นวัตกรรม” หรือ “นวกรรม” มาจากคำดังต่อไปนี้ คือ นวกรรม มาจากคำว่า “นว” กับ “กรรม”

“นว” หมายถึง ใหม่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530 : 273)

“กรรม” หมายถึง การกระทำ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530 : 6)

นวัตกรรมหรือนวกรรม จึงหมายถึง การกระทำใหม่ ๆ โดยตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Innovation” ที่มีความหมายว่า การนำความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เข้ามาในการทำงาน (Good, 1973 : 113 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 30)

สำหรับนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของ "นวัตกรรม" ไว้ดังนี้

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : 3) ให้ความหมายของวิทยาการเกษตรแผนใหม่หรือนวัตกรรมทางด้านการเกษตรว่า หมายถึง แนวคิด วิธีการ วัสดุอุปกรณ์แบบใหม่ที่ใช้ในการเกษตร เช่น พันธุ์พืชใหม่ ปุ๋ยเคมี ยาฆ่าแมลง และเครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการปลูก การบำรุงรักษาและการเก็บเกี่ยวแบบใหม่ รวมทั้งความคิดใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเกษตรที่ยังไม่เคยมี เคยใช้ หรือทำกันมาก่อนในหมู่บ้าน ถูกนำเข้ามาโดยคนในหมู่บ้านหรือบุคคลอื่นนอกหมู่บ้าน

ทำนอง สิงคาลวนิช (2526 : 423) ให้ความหมายของ "ประยุกต์วิทยา" หรือ "เทคโนโลยี" ว่าเป็นวิธีการนำวิทยาการใหม่ไปประยุกต์ปฏิบัติให้เหมาะสม และได้ผลดี

Miles (1964 : 53 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 30) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างจริงจังด้วยความรอบคอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามเป้าหมายของระบบ

Barnett (1953 : 64 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 30) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิดต่าง ๆ แบบแผนพฤติกรรมหรือสิ่งของใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากของเดิมที่มีอยู่ ของใหม่ในที่นี้จึงครอบคลุมไปถึงเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มองเห็น สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้งห้า รวมทั้งเป็นแบบแผนพฤติกรรม ความประพฤติตามระบบสังคม ประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ ตลอดจนสิ่งประดิษฐ์วิทยาการใหม่ ๆ และสิ่งที่ไม่เห็นเป็นวัตถุ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ผ่านมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ความหมายเรื่องนวัตกรรมไว้หลายความหมาย ผู้ศึกษาขอสรุปความหมายเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาแนวคิดใหม่มาปฏิบัติใช้ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างมีระเบียบ มีขั้นตอน และมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2.1.2 ความหมายของการยอมรับ

ระดม เศรษฐกร (2512 : 25) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่า หมายถึงกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่บุคคลหนึ่งได้รับทราบเกี่ยวกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ จนกระทั่งรับเอาสีงนั้นไปปฏิบัติ

Klonglan and Coward (1970 : 34-36 อ้างถึงใน รณรงค์ ศิริพันธุ์, 2539 : 10) ได้กล่าวถึงการยอมรับว่า เป็นการยอมรับทางจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยอมรับ รับความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมหลังจากได้ประเมินผลแล้วแต่ยังไม่ได้ปฏิบัติการ เริ่มนำความรู้ไปใช้ การยอมรับการปฏิบัติหรือหลังจากได้ทดลองใช้สิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการยอมรับ

Rogers (1971 : 76 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 16) ได้ให้ความหมายถึงกระบวนการยอมรับ (Adoption Process) ว่าเป็นกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งแต่ละบุคคลรู้สึกจากการได้ยืมครั้งแรกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงจนถึงการยอมรับ นำไปใช้ในที่สุด

Foster (1973 : 146 -147 อ้างถึงใน ลมณัติ คำปาละ, 2537 : 17) ได้ให้ความหมายการยอมรับว่า คือการที่ประชาชนได้เรียนรู้โดยผ่านการศึกษา สามารถบรรยายได้โดยผ่านขั้นการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติ เมื่อเขาแน่ใจว่าสิ่งประดิษฐ์นั้นสามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอน เขาจึงกล่าลงทุนซื้อสิ่งประดิษฐ์นั้น

การรับสิ่งใหม่ (Innovation) มีความหมายถึง วัตถุในด้านที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี และที่ไม่ใช่วัตถุ อันได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ทักษะ และอุดมการณ์ในชุมชนหนึ่ง ๆ จะมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องต้องมีแหล่งที่อยู่ 3 ประการ คือ

1. การค้นพบ (Discovery) คือ การที่ชาวบ้านได้ค้นพบทรัพยากร หรือการค้นพบพืชผลทางการเกษตรใหม่ ทำให้ชาวบ้านได้เปลี่ยนอาชีพหรือมีรายได้ดีกว่าเดิม เช่น การค้นพบพืชพันธุ์ใหม่ที่ให้ผลผลิตต่อไร่สูง ทำให้ประชาชนได้หันมาทำการเพาะปลูกพืชพันธุ์ใหม่ ประชาชนก็มีรายได้สูงขึ้น

2. การคิดค้นประดิษฐ์ (Invention) คือการที่มีผู้คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ขึ้น และมีประโยชน์ต่อชุมชน ประชาชนก็จะหันมารับสิ่งใหม่ ๆ นั้นมาใช้กันมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น มีผู้ประดิษฐ์คิดค้นรถยนต์เล็ก ๆ โดยนำเครื่องสูบน้ำมาใช้แทนเครื่องจักร

3. การแพร่กระจาย (Diffusion) คือ การยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จากสังคมอื่น เรียกได้ว่าเป็นการแพร่กระจายจากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่ง เช่น การที่ชาวบ้านได้รับความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำเกษตรก็ได้รับเทคนิคจากประเทศตะวันตก

จากความหมายที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้ศึกษาขอสรุปความหมายเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าว่า การยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับทราบเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ และนำมาปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2.1.3 โครงสร้างการยอมรับนวัตกรรม

Rogers (1971 : 76 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 :31) ได้แบ่งโครงสร้างการยอมรับออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สิ่งที่มีอยู่เดิม (Antecedents) คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรซึ่งมีอยู่เดิมก่อนการเผยแพร่นวัตกรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความสามารถทางสมอง ทักษะความคิดรวบยอด สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฯลฯ ตลอดจนการติดต่อกับโลกภายนอก และการเป็นผู้นำทางความคิด ซึ่ง Rogers เชื่อว่ามีผลทำให้เกิดความแตกต่างในการยอมรับ

1.2 การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปทัสถานของระบบสังคมใน ด้านความไวในการยอมรับ การได้มีโอกาสติดต่อกับบุคคลในวงสังคมอื่น ๆ ความรู้สึกว่าการ ต้องการ นวัตกรรม บรรทัดฐานของสังคม นับเป็นสิ่งจูงใจสำคัญ ในขณะที่เดียวกันก็อาจเป็น อุปสรรคต่อการยอมรับได้

2. กระบวนการ (Process) ส่วนนี้กล่าวถึงการพัฒนาด้านความคิด ตั้งแต่การรับรู้ ความสนใจ ประเมินค่า และทดลอง จนถึงการยอมรับ ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ สิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพหรือยับยั้งให้ช้าลง และมีผลในทางตรงข้ามนั้น มีหลายอย่าง เช่น

2.1 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลนั่นเอง

2.2 แหล่งให้ความรู้

2.3 การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยาการแผนใหม่ ได้แก่ ประโยชน์ ความซับซ้อน ความสอดคล้องกับวิธีการที่ทำอยู่เดิม การให้ผลผลิตสูงกว่าเดิม และสามารถทดลองดูได้

3. ผล (Results) ผลของนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงสังคมที่เกิดขึ้นหลังจากมีสิ่งประดิษฐ์ คือ นวัตกรรม มีการเผยแพร่วัตกรรม และผ่านกระบวนการยอมรับนวัตกรรมไปจนถึงขั้นยืนยัน ได้แก่ การยอมรับ (Adoption) หรือเลิกใช้นวัตกรรม (Discontinue) ส่วนผลที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางบวก หรือทางลบ ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการที่นวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีเพียงใด ผลที่เกิดจากนวัตกรรมอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ง่าย ชัดเจน หรือเป็นไปโดยทางอ้อมแฝงอยู่ โดยที่สมาชิกในสังคมไม่อาจทราบถึงผลได้ชัดเจน ระยะเวลาที่เกิดผลนวัตกรรมจะเห็นได้ชัดหรือเร็ว ย่อมขึ้นอยู่กับประเภทสมาชิกสังคม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมเข้าที่เกี่ยวข้อง

2.1.4 กระบวนการของการยอมรับ (Process of Adoption)

Rogers (1962 : 76 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 16-19) ได้แบ่งกระบวนการยอมรับนวัตกรรมออกเป็น 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นของการรับรู้ หรือขั้นของการทราบบ้าง (Awareness Stage) เป็นขั้นที่ทราบว่าสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น แหล่งที่ทราบข่าวจะมาจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น จากพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูง และสื่อมวลชนต่าง ๆ ขั้นรับรู้ เป็นขั้นที่บุคคลได้รับรู้ว่ามีแนวคิดหรือนวัตกรรม แต่ยังไม่มีความรู้สึกซึ่งเกี่ยวกับเนื้อหาและรายละเอียดต่าง ๆ การรับรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับ ได้แก่ การรับรู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพิ่มเติม หรือการรับรู้ที่จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการยอมรับ เพราะการรับรู้แต่ละครั้งไม่จำเป็นจะต้องมีกระบวนการยอมรับขั้นอื่น ๆ ตามมาเสมอไป การรับรู้เรื่องที่ตรงปัญหา ความต้องการของประชากร เป็นสิ่งที่สามารถเห็นประโยชน์ที่ตามมาอย่างเห็นได้ชัด (Perceived Advantage) เหล่านี้ ย่อมจะกระตุ้นให้เกิดความสนใจได้ง่ายกว่าการรับรู้เรื่องทั่ว ๆ ไป

Hassinger (1959 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 17) ได้ชี้ให้เห็นว่าบ่อยครั้งที่ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรม ไม่ทำให้เกิดการรับรู้ แม้ว่าบุคคลนั้นอาจจะได้เสาะแสวงหานวัตกรรมอยู่ นอกจากนวัตกรรมนั้นจะตรงกับความต้องการหรือสามารถแก้ปัญหาได้ การรับรู้จึงจะเกิดขึ้น Rogers ค่อนข้างเชื่อว่าการรับรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม จะทำให้เกิดความต้องการตามมา มากกว่าจะมีความต้องการแล้วเสาะแสวงหานวัตกรรม

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : 17) มีความเห็นว่า เป็นไปได้ทั้งสองกรณี การเผยแพร่วัตกรรมที่ไม่ตรงกับความต้องการ แม้ว่าจะไม่มีการรับรู้ในครั้งแรก แต่ถ้าได้กระทำซ้ำก็ทำให้เกิดการรับรู้ สนใจ และมีความต้องการตามมาได้ แต่ในการเผยแพร่ครั้งแรกนั้นควรจะเลือกนวัตกรรมที่ตรงกับความต้องการหรือสามารถจะแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้ก่อน เพราะจะทำให้ได้รับความสนใจมากกว่า เป็นการนำทางสำหรับการเผยแพร่วัตกรรมเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

2. ขั้นของความสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่ผู้ที่รับสิ่งใหม่ได้สนใจในรายละเอียดอย่างมาก และคิดว่าสิ่งใหม่นี้คงจะเป็นประโยชน์ จึงเข้าไปศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ จากผู้นำ หรือจากหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใหม่ ในขั้นนี้จะเกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ขั้นนี้ยังไม่มีมีการประเมินนวัตกรรมเข้ากับสถานการณ์ที่แท้จริงของแต่ละบุคคล เพียงแต่ต้องการรู้เพิ่ม ฉะนั้น สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้ (Cognitive or Knowing) เกี่ยวกับนวัตกรรม การแสวงหาข้อมูลในขั้นนี้มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนมากกว่าขั้นที่ 1 การเพิ่มความรู้ยิ่งทำให้ได้มากเท่าใด ความรู้สึกว่าจะต้องเสี่ยงของประชากรจะ

ลดลงมากเท่านั้น ซึ่งจะมีผลต่อขั้นประเมินที่กำลังจะตามมาด้วย ความรู้ยังขึ้นอยู่กับจิตลักษณะบางประการของประชากร เป็นต้นว่า ความทันสมัย การชอบเปลี่ยนทัศนคติและปทัสถานของระบบสังคม (Social System Norms) ที่ทันสมัย มีระบบสื่อสารมวลชนที่ดีและเปิดโอกาสให้สิ่งใหม่เข้าสู่ชุมชน เพื่อจะช่วยกระตุ้นการแสวงหาความรู้ในขั้นนี้ได้เป็นอย่างดี

3. ขั้นของการประเมินผล หรือประเมินค่า (Evaluation Stage) เป็นขั้นของการตัดสินใจ บุคคลใช้ความสามารถทางสมองเพื่อประเมินนวัตกรรมเข้ากับสถานการณ์ของตน ขั้นนี้เป็น การทดลองในระดับความคิด (Mental Trial) ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อนวัตกรรม คือ มีความรู้สึกว่านวัตกรรมมีคุณค่า และมีประโยชน์ก็จะทดลองทำดู ในขั้นนี้จึงเป็นการทดลองในภาคปฏิบัติ แต่ประชากรแต่ละคนจะประเมินได้แตกต่างกัน อาจพิจารณาว่าจะเกิดความเสียหายจากการประเมินหรือไม่ หากไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนอาจจะต้องใช้สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าช่วยในการสร้างความรู้สึที่ดีต่อนวัตกรรมและให้เห็นว่านวัตกรรมนั้นมีคุณค่าและมีประโยชน์ เพื่อที่จะนำไปสู่ขั้นการทดลองต่อไป

4. ขั้นของการทดลอง (Trial Stage) เป็นขั้นสำคัญที่ได้ตัดสินใจลงไปแล้วว่าจะพิจารณาทดลอง ถ้าได้ผลดีก็จะนำไปปฏิบัติจริง ๆ ต่อไป เป็นขั้นที่ได้ลงมือทดลองทำ ดูเพียงว่าบางส่วนในสถานการณ์จริงของเขาเอง เป็นการย้ำความแน่ใจว่าผลจะดีจริงอย่างที่เขาคิดประเมินหรือไม่ ในขั้นนี้ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำ (How to Knowledge) มีความสำคัญมากในขั้นนี้ โดยตัวแปรในเชิงเศรษฐกิจจะสามารถอธิบายได้ดีกว่าตัวแปรอื่น ๆ ฉะนั้น การดำเนินงานทดลองต้องระมัดระวังให้ถูกต้องอย่างถูกต้องหลักวิชา เพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากพอที่จะเกิดเป็นแรงจูงใจที่จะยอมรับในโอกาสต่อมา

5. ขั้นของการยอมรับ (Adoption Stage) เป็นขั้นที่ตัดสินใจว่าจะยอมรับสิ่งใหม่หรือมีการประเมินผลมาก่อน แล้วจะตกลงใจว่าจะยอมรับหรือไม่ ระยะนี้อาจต้องใช้เวลาบ้างในการยอมรับสิ่งใหม่ เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการยอมรับที่รับเอาสิ่งใหม่ไปใช้อย่างเต็มที่ ลักษณะนี้เป็นการยอมรับผลการทดลองในขั้นที่แล้วว่าได้ผล ในขั้นนี้จึงเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior) โดยนำเอาผลของการทดลองมาพิจารณาประกอบและตัดสินใจยอมรับในที่สุด

นอกจากนี้ ได้มีผู้เสนอเกี่ยวกับความคิดเห็นต่าง ๆ ของกระบวนการยอมรับไว้หลายอย่าง ดังนี้

Gross (1943 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 16) พบว่า กระบวนการของการยอมรับ ประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นรับรู้ (Awareness)

2. ขั้นเชื่อว่าวิทยาการมีประโยชน์ (Conviction of its usefulness)
3. ขั้นทดลอง (Trial acceptance)
4. ขั้นยอมรับเต็มที่ (Complete adoption)

Zaltman (1964 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 16 - 17) กล่าวว่า กระบวนการของการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ทางด้านอื่น เช่น ในทางการตลาด การยอมรับสินค้า มักจะไม่มีขั้นทดลอง ส่วนใหญ่ซื้อแล้วนำไปใช้ จึงจะทราบว่าเป็นหรือไม่ดี พบว่ากระบวนการยอมรับทางด้านนี้มีเพียง 4 ขั้นได้แก่

1. การรับรู้ (Awareness)
2. สนใจ (Interest)
3. อยากได้ (Desire)
4. ซื้อ (Action)

Beal และ Bohlen (1957 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 17) มีความเห็นว่า กระบวนการของการยอมรับน่าจะมี 5 ขั้น กลุ่มนี้มีจำนวนมาก แม้ว่าชื่อที่ใช้เรียกแต่ละขั้นจะแตกต่างกันบ้าง แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วก็เป็นเรื่องเดียวกัน คือ

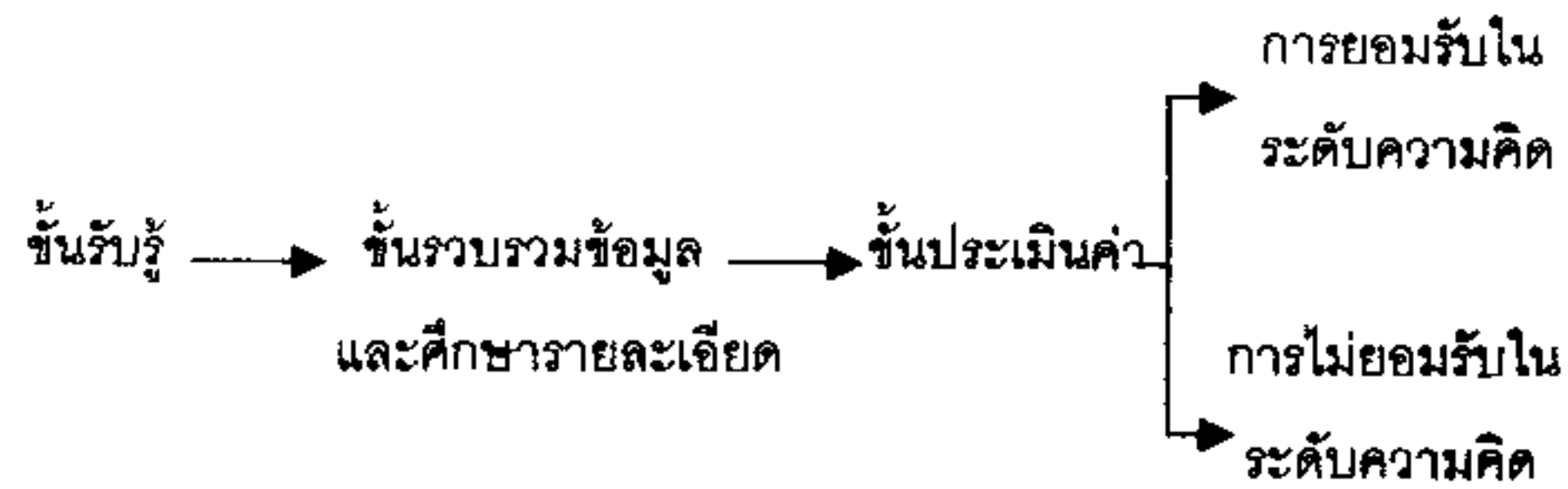
1. ขั้นรับรู้ (Awareness)
2. ขั้นสนใจ (Interest)
3. ขั้นประเมินค่า (Evaluation)
4. ขั้นทดลอง (Trial)
5. ขั้นยอมรับ (Adoption)

ซึ่งกระบวนการนี้มีนักวิจัยรุ่นหลังเห็นด้วยและได้นำไปเป็นรูปแบบในการศึกษาเรื่องการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่มากที่สุด

Klonglan และ Coward (1970 : 77 - 83) ได้อธิบายกระบวนการยอมรับในอีกรูปแบบหนึ่ง โดยแบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 2 ส่วน คือ

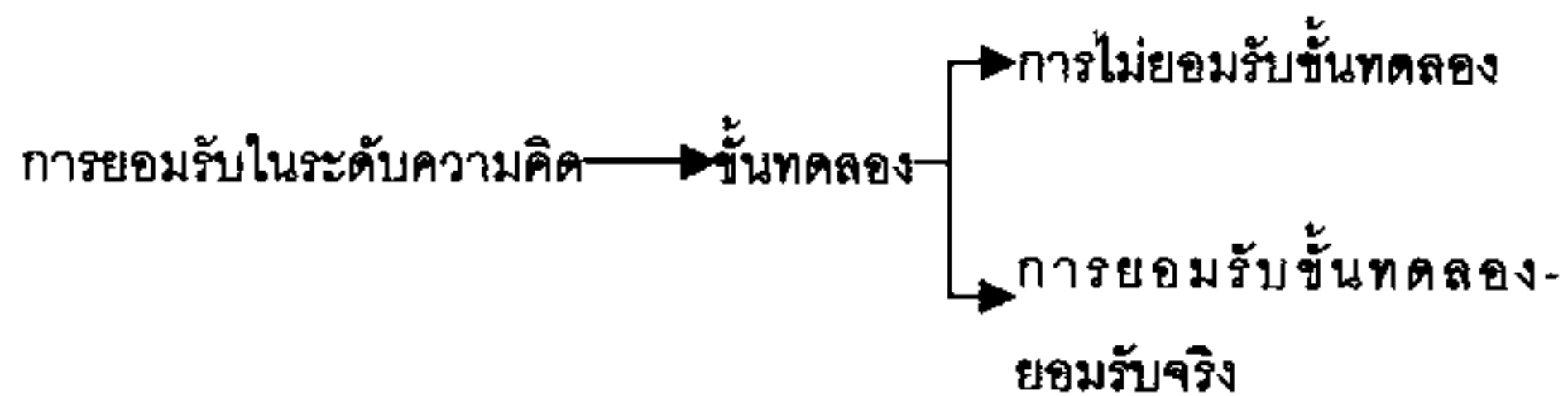
ส่วนที่ 1 การยอมรับในระดับความคิด (Symbolic Adoption)

เริ่มเมื่อมีการเผยแพร่ข่าวสารเข้าไปในหน่วยงาน และบุคคลเกิดการรับรู้ ทำความเข้าใจและศึกษารายละเอียด เพื่อนำไปประเมินเข้ากับสถานการณ์ที่แท้จริงของตน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเป็นประโยชน์ก็จะยอมรับ การยอมรับในขั้นนี้เป็นการยอมรับในด้านความคิดเท่านั้น ซึ่งแสดงแนวคิดได้ดังนี้



ส่วนที่ 2 การยอมรับในภาคปฏิบัติ ได้แก่ การใช้วิทยาการแผนใหม่ (Use of Innovation)

เป็นการยืนยันว่าวิทยาการแผนใหม่หรือนวัตกรรมที่ตนคิดเห็นว่ามันดีนั้น โดยเนื้อแท้จะเป็นสิ่งที่ดีและมีคุณค่าจริง ๆ หรือไม่ การยอมรับหรือไม่ยอมรับในขั้นนี้ อยู่กับผลการทดลอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการนำไปใช้หรือยอมรับจริงในภาคปฏิบัติในเวลาต่อมา ฉะนั้น ตัวแปรทางเศรษฐกิจ จึงมีความสำคัญมากในการรับหรือไม่รับในขั้นทดลองนี้ ซึ่งแสดงแนวคิดได้ดังนี้



กลุ่มสุดท้ายที่คิดว่ากระบวนการยอมรับมี 6 หรือ 7 ขั้น ได้แก่ Lavidge และ Steiner บอกว่ากระบวนการนี้มี 6 ขั้น แต่ Holmberg (1960 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 17) บอกว่ามี 7 ขั้น โดยเพิ่มขั้นที่ 1 การมีวิทยาการแผนใหม่เข้ากับระบบชีวิตประจำวัน สำหรับอีก 5 ขั้นที่อยู่ระหว่างกลางคงเหมือนกลุ่มที่ 2 ทุกอย่าง

สำหรับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการยอมรับไว้ 3 ขั้น ได้แก่ 1. ไม่ยอมรับ หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ 2. ยอมรับในระดับความคิด หมายถึง เห็นด้วยกับการออกนอกระบบหลังเดือนสิงหาคม 2545 และ 3. ยอมรับในระดับปฏิบัติ หมายถึง เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

2.1.5 การเปลี่ยนแปลงกระบวนการยอมรับนวัตกรรมไปสู่กระบวนการตัดสินใจ

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : 19 - 27) ได้กล่าวว่า กระบวนการยอมรับ 5 ขั้นนี้ เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิจัยเรื่องการเผยแพร่วัตกรรมในอดีตมาก แต่ในปัจจุบัน ได้รับการวิจารณ์ว่าง่ายไปและมีความคลาดเคลื่อนหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบของการยอมรับจบลงด้วยการตัดสินใจยอมรับ ซึ่งในความเป็นจริงอาจปฏิเสธและไม่ยอมรับก็ได้ ฉะนั้น กระบวนการยอมรับจะเปลี่ยนชื่อเพื่อให้ความหมายคลุมโอกาสที่มีการยอมรับเกิดขึ้นด้วย ด้วยเหตุนี้ ในแผนผังใหม่ของ Rogers (1971 : 102) จึงเปลี่ยนชื่อเป็น กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับวิทยาการแผนใหม่ (Innovating-Decision Process) แทนที่จะใช้กระบวนการยอมรับ (Adoption Process) อย่างเดิม

2. ขั้นต่าง ๆ ในกระบวนการยอมรับอาจไม่เรียงลำดับ และบางครั้งก็ข้ามขั้นไปบ้างโดยเฉพาะขั้นทดลอง มีนวัตกรรมหลายอย่างที่มีการรับโดยไม่ได้ทดลอง นอกจากนี้การประเมินตามความเป็นจริงที่มีอยู่ทุกขั้นตอนตลอดกระบวนการมากกว่าจะมีในขั้นที่ 3 เท่านั้น Rogers จึงได้ตัดขั้นนี้ โดยถือว่าการประเมินตลอดกระบวนการ และเลียงไปใช้ส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Persuasion Function) ซึ่งหมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจนวัตกรรม

3. โดยปกติ กระบวนการนี้ไม่จำเป็นจะต้องสิ้นสุดลงด้วยการยอมรับเสมอไป โอกาสที่จะไม่ยอมรับก็มีพอ ๆ กัน ดังนั้น Rogers จึงเปลี่ยนจากคำว่า ยอมรับ (Adoption) มาเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนการตัดสินใจ (Decision Function) ยิ่งไปกว่านั้น กระบวนการนี้น้อยนักที่จะสิ้นสุดอยู่เพียงการยอมรับหรือไม่ยอมรับ เพราะบุคคลมักแสวงหาข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้องในการตัดสินใจ ซึ่งการกระทำดังนี้ อาจมีผลทำให้เปลี่ยนจากการยอมรับเป็นการเลิกใช้ (Discontinuance) หรือเปลี่ยนจากไม่รับมาเป็นการรับในเวลาต่อมา ดังนั้น Rogers จะเพิ่มส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยืนยันการตัดสินใจ (Confirmation Function) ขึ้นมาในแผนผังใหม่

หลังจากพิจารณาข้อวิจารณ์ส่วนบกพร่องต่าง ๆ ของกระบวนการยอมรับ ผนวกกับความคำนึงถึงประโยชน์ของงานวิจัยด้านนี้ ความสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ Rogers (1971 : 102) ได้เปลี่ยนกระบวนการยอมรับ เป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับวิทยาการแผนใหม่ กระบวนการ (Process) ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge Function)

เกี่ยวกับความเห็นของนักวิจัยที่ไม่ลงรอยกันในเรื่องอันดับของการเกิดก่อนหลังระหว่างความต้องการกับการรับรู้วิทยาการแผนใหม่ กล่าวคือ บุคคลมีความต้องการก่อนจึงจะต้องการ

แสวงหาวิทยาการแผนใหม่ หรือมีการรับรู้วิทยาการแผนใหม่ก่อนจึงจะเกิดความต้องการตามมา แล้วจึงสนใจศึกษาหาความรู้ในเรื่องนั้น เพื่อยุติข้อขัดแย้งดังกล่าว Rogers จึงรวม 2 ขั้นนี้ เข้าด้วยกันถือเป็นส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge หรือ Cognitive) ซึ่งเป็นส่วนแรกในกระบวนการตัดสินใจเรื่องนวัตกรรม ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมแผนใหม่นี้มีอยู่ 3 ระดับ ดังนี้

1.1 ความรู้ว่ามีนวัตกรรม (Awareness Knowledge) การรับรู้ว่ามีวิทยาการแผนใหม่และการรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ความรู้ในขั้นนี้ยังไม่ลึกซึ้งนัก ยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีทำและรายละเอียดต่าง ๆ ของนวัตกรรม ถ้าเปรียบเทียบกับกระบวนการยอมรับแบบเดิม ก็คือขั้นแรกของกระบวนการยอมรับนั่นเอง

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำ (How-to Knowledge) คือรู้วิธีปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนละเอียดพอที่จะดำเนินการได้ โดยจะต้องมีการเรียนรู้อย่างถูกต้องและจริงจังในเรื่องนี้ เพราะถ้าความรู้ระดับนี้ไม่สมบูรณ์อาจทำให้การทดลองขั้นต่อไปไม่ได้ผล ซึ่งจะกระทบกระเทือนความต่อเนื่องของกระบวนการตัดสินใจได้ด้วย

1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการ (Principle Knowledge) คือความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์และทฤษฎีบางอย่างที่แฝงอยู่เบื้องหลังการปฏิบัติ เช่น ปัญหาการเพิ่มประชากร ทำให้จำเป็นต้องมีการวางแผนครอบครัว

2. ส่วนที่เกี่ยวกับทัศนคติ (Persuasion Function)

Rogers หมายถึง การสร้างและเปลี่ยนทัศนคติ คือการที่บุคคลได้พัฒนาความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ (Affective) ต่อวิทยาการแผนใหม่ หลังจากศึกษาหาความรู้ (Knowledge) ทั้งสามระดับที่กล่าวมาข้างต้นมากพอสมควร ที่จะใช้เป็นพื้นฐานในการประเมินและตัดสินใจได้

บุคลิกภาพหรือปทัสถานของระบบสังคม (Social Norms) มีอิทธิพลต่อการแสวงหาข่าวสาร การเลือกที่จะรับรู้ และการแปลความเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างทัศนคติในส่วนนี้มาก นอกจากนี้ คุณลักษณะของนวัตกรรม เช่น ประโยชน์ของนวัตกรรม ความซับซ้อน และความสอดคล้องกับความเชื่อและวิธีการที่ทำอยู่เดิม จะก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมนั้น ๆ ในส่วนนี้บุคคลใช้ความสามารถทางสมองลองคิดผสมผสานนวัตกรรมเข้ากับชีวิตประจำวันและประเมินผลที่จะได้ตามมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจที่จะทดลองทำในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นการทดลองในภาคปฏิบัติไม่ใช่ทดลองในระดับความคิด ดังที่ทำในขั้นนี้ เนื่องจากวิทยาการแผนใหม่เกือบทุกชนิด มักจะมีลักษณะที่ทำให้คนรู้สึกว่าจะต้องเสี่ยงในการยอมรับ (แม้ว่าจะเป็นการยอมรับในขั้นทดลอง) ระยะนี้บุคคลซึ่งต้องการแรงสนับสนุนจากเพื่อน เจ้าหน้าที่ส่งเสริม สภาพแวดล้อม เพื่อยืนยันว่าสิ่งที่เขาคิดและการตัดสินใจที่จะทดลอง

หรือไม่ทดลองในภาคปฏิบัตินี้เป็นสิ่งที่ถูกต้อง สื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อม ความทันสมัย และช่วยพัฒนาแนวคิดในการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาการแผนใหม่หรือนวัตกรรม จะเห็นได้ว่าเป็นการสร้างและการเปลี่ยนทัศนคติเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดด้วย

ทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ตามความเห็นของ Rogers หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ (Affective) มีอยู่ 2 ชนิด คือ

2.1 ทัศนคติต่อนวัตกรรมโดยเฉพาะ

2.2 ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงทั่วไป

ทัศนคติที่มีต่อนวัตกรรมอย่างหนึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีผลต่อนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตามมา

ทัศนคติต่อนวัตกรรม ก .



ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง



ทัศนคติต่อนวัตกรรม ข.

3. ส่วนที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision Function)

ความจริงการตัดสินใจจะรับหรือไม่รับนั้นมีอยู่ตลอดกระบวนการ เช่น ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ บุคคลต้องตัดสินใจเลือกรับรู้นวัตกรรมเพียงบางอย่าง และไม่สามารถรับรู้นวัตกรรมทั้งหมดที่ผ่านเข้ามาได้ หรือส่วนทัศนคติบุคคลก็ต้องเลือกความรู้บางอย่างที่จำเป็นสำหรับการประเมินตัดสินและไม่สนใจความรู้อย่างอื่น ๆ การตัดสินใจในขั้นนี้ต่างกับขั้นอื่นที่กล่าวมาแล้ว เพราะเป็นการตัดสินใจ 2 ทางเลือก คือ ยอมรับ หรือไม่ยอมรับที่จะทดลอง (หากนวัตกรรมนั้นสามารถทดลองได้) คนส่วนใหญ่จะไม่รับโดยไม่ผ่านการทดลอง ความสำคัญของการทดลองนี้ คือ การลดความรู้สึกที่จะต้องเสี่ยง ในบางกรณีที่ไม่สามารถทดลองได้ ก็พิจารณาจากประสบการณ์ของผู้อื่น มีผลงานวิจัยยืนยันว่านวัตกรรมที่สามารถทดลองได้ จะได้รับการยอมรับเร็วกว่า เพราะนวัตกรรมที่จะได้ผ่านขั้นทดลองต้องเป็นนวัตกรรมที่ได้รับการเลือกสรรแล้ว ฉะนั้น จึงมักจะต่อไปยังขั้นยอมรับ ถ้านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์

การตัดสินใจยอมรับปฏิบัติโดยปกติมักจะเกิดตามกันมาเสมอ แต่ในบางกรณีการตัดสินใจยอมรับเป็นของบุคคลผู้มีอำนาจซึ่งไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้นำไปปฏิบัติ ในกรณีนี้ การนำไปปฏิบัติจริงไม่เกิดขึ้นก็ได้ แม้จะมีการตัดสินใจยอมรับแล้ว ซึ่ง Rogers ได้เสนอว่าบุคคลจะตัดสินใจยอมรับ โดยพิจารณาจากลักษณะเด่นของนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่จะนำมาปฏิบัติในประเด็นสำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1 ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) คือ การที่ผู้ยอมรับนวัตกรรมมีความรู้สึกว่านวัตกรรมนั้นดีกว่า มีประโยชน์มากกว่าสิ่งเก่า หรือสิ่งปฏิบัติแบบเดิม การวัดความได้เปรียบนี้ อาจวัดในแง่เศรษฐกิจ หรือวัดในแง่อื่น ๆ ก็ได้ เช่น ความเชื่อถือของสังคมเกียรตินิยม ความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2 ความเข้ากันได้หรือไปด้วยกันได้ (Compatibility) คือ การที่ผู้ยอมรับนวัตกรรมรู้สึกหรือคิดว่านวัตกรรมนั้นไปด้วยกันได้หรือเข้ากันได้กับค่านิยมที่เป็นอยู่ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของผู้ยอมรับ นวัตกรรมที่เข้ากับค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคมปัจจุบันได้จะถูกยอมรับในระยะเวลาที่รวดเร็ว การเข้ากันได้ของนวัตกรรมกับสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จะทำให้ผู้ยอมรับนวัตกรรมรู้สึกมั่นใจ รู้สึกว่าไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย ทำให้นวัตกรรมมีความหมายสำหรับตัวเขามากยิ่งขึ้น

3.3 ความซับซ้อนหรือความยุ่งยาก (complexity) คือ ระดับของความยากง่ายตามสายตาหรือความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย ในการที่จะเข้าใจหรือในการที่จะนำนวัตกรรมไปใช้ เราสามารถจัดประเภทนวัตกรรมทุกชนิดโดยพิจารณาจากการนำเอานวัตกรรมนั้นไปวางไว้บนแกนที่เรียงลำดับตั้งแต่ง่ายที่สุดจนถึงยากที่สุด บางอย่างง่ายแก่ความเข้าใจและง่ายต่อการนำไปใช้ แต่นวัตกรรมบางอย่างก็มีความซับซ้อนยุ่งยากต่อการเข้าใจและการนำไปใช้

3.4 ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ได้ (Trialability) คือ การที่นวัตกรรมสามารถนำไปทดลองใช้ในปริมาณที่จำกัดได้ นวัตกรรมสามารถที่จะถูกแบ่งออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อนำไปทดลองใช้ได้ จะช่วยลดความรู้สึกเสี่ยงต่อการเสียหายในการยอมรับของกลุ่มเป้าหมายให้น้อยลง

3.5 ความสามารถสังเกตเห็นผลได้ (Observability) คือ การที่ผลของนวัตกรรมสามารถเป็นที่สังเกตเห็นผลได้ ผลของนวัตกรรมบางชนิดสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย แต่บางชนิดสังเกตเห็นได้ยาก ด้วยเหตุนี้ นวัตกรรมที่มีส่วนเป็นรูปเป็นร่าง (Material Innovation) จึงถูกยอมรับง่ายกว่าและเห็นเร็วกว่านวัตกรรมที่มีส่วนเป็นเพียงความคิด (Non-Material Innovation) อย่างเดียว

อย่างไรก็ดี ในกระบวนการตัดสินใจมักจะไม่นับลดลงที่การยอมรับเสมอไป การตัดสินใจไม่ยอมรับอาจเกิดได้เท่า ๆ กัน และการไม่ยอมรับนี้มีทางเป็นไปได้ในทุกส่วนของกระบวนการ เช่นเดียวกับการยอมรับ และแม้ภายหลังเมื่อมีการยอมรับไปปฏิบัติจริงแล้ว ซึ่งจะมีผลทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ (Discontinuance) ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นในส่วนยืนยันการตัดสินใจ

4. ส่วนที่เกี่ยวกับการยืนยันการตัดสินใจ (Confirmation Function)

มีการศึกษาจำนวนมาก มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การยอมรับหรือไม่ยอมรับนั้น ไม่ใช่ขั้นสุดท้ายของกระบวนการการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

Mason (1962 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 23) พบว่า เกษตรกรออริกอน มีการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมภายหลังจากได้ตัดสินใจยอมรับแล้ว พอ ๆ กับการศึกษาในช่วงเวลาก่อนการยอมรับในส่วนนี้ บุคคลแสวงหาข้อมูลเพื่อยืนยันผลการตัดสินใจ หากพบข้อขัดแย้งบางอย่าง อาจทำให้เกิดเปลี่ยนความตั้งใจจากเดิมยอมรับเป็นไม่ยอมรับ หรือจากการไม่ยอมรับเป็นการยอมรับก็ได้ และกระบวนการส่วนนี้จะมีต่อเนื่อง ไม่มีกำหนดเวลาที่สิ้นสุดแน่นอน บุคคลใช้กระบวนการนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางความคิดหรือลดระดับความขัดแย้งดังกล่าว

ความขัดแย้ง (dissonance) การเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งมาจากความขัดแย้งในความคิด ทำให้เกิดความไม่สบายใจซึ่งจำเป็นต้องหาทางลดหรือสละทิ้งไป โดยปกติเมื่อคนอยู่ในสภาพดังกล่าวมักจะหาทางเปลี่ยนความคิด ทศนคติ และพฤติกรรม ในกรณีนี้การยอมรับวิทยาการแผนใหม่อาจเกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้

1. เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาต้องการ (felt need) หรือมีปัญหาที่จะแสวงหาความรู้และข้อมูลบางอย่าง เช่น วิทยาการแผนใหม่เพื่อสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ ฉะนั้น ความรู้สึกว่าเขามีความต้องการวิทยาการแผนใหม่นี้เอง ที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ

2. เมื่อบุคคลได้รับรู้เกี่ยวกับวิทยาการแผนใหม่ที่ตนชอบ เขาก็จะถูกกระตุ้นให้ยอมรับโดยความขัดแย้งระหว่างความเชื่อและวิธีที่ทำอยู่ พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นในขั้นการตัดสินใจ (decision function)

3. หลังจากได้ตัดสินใจยอมรับ บุคคลอาจแสวงหาข้อมูลเพื่อยืนยันความแน่ใจ ซึ่งเขาอาจได้ความคิดใหม่ว่าไม่ควรรับก็ได้ และคนจะลดความขัดแย้งนี้ด้วยการเลิกทำต่อไป (discontinuing) หรือถ้าครั้งแรกเขาตัดสินใจไม่ยอมรับ เขาอาจยอมรับในเวลาต่อมา เพื่อลดทอนความขัดแย้งดังกล่าว ลักษณะนี้เกิดในส่วนที่เกี่ยวกับการยืนยันการตัดสินใจ (confirmation function)

สามวิธีที่เกี่ยวกับความขัดแย้งนี้ เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสอดคล้องระหว่างทัศนคติและการกระทำ โดยปกติเป็นการยากที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจยอมรับหรือไม่ยอมรับของครั้งแรก เพราะกิจกรรมทุกอย่างได้เตรียมเพื่อคงการตัดสินใจเดิมไว้ โดยการเลือกแสวงหาข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับแนวทางที่ได้ตกลงไปแล้ว ฉะนั้น การช่วยให้กระบวนการจบลงด้วยการยอมรับไปปฏิบัติ จึงดีและมีประโยชน์มากกว่าจะจบลงด้วยการไม่ยอมรับ แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ในภายหลัง

การขาดความต่อเนื่องในการใช้นวัตกรรม (discontinuance) การหยุดหรือเลิกใช้นวัตกรรม อาจเกิดขึ้นได้ในทุกส่วนของกระบวนการ สาเหตุของความไม่ต่อเนื่องมีดังต่อไปนี้

1. การมีนวัตกรรมใหม่มาแทนที่ โดยเฉพาะในสังคมที่กำลังพัฒนา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการนำของใหม่เข้าสู่ชุมชนอยู่เรื่อย ๆ ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ และถ้านวัตกรรมใหม่ดีกว่า ก็ย่อมจะรับของใหม่และเลิกอันเดิม

2. ผลของนวัตกรรมไม่เป็นที่พอใจ ปัญหานี้มีหลายสาเหตุ เช่น

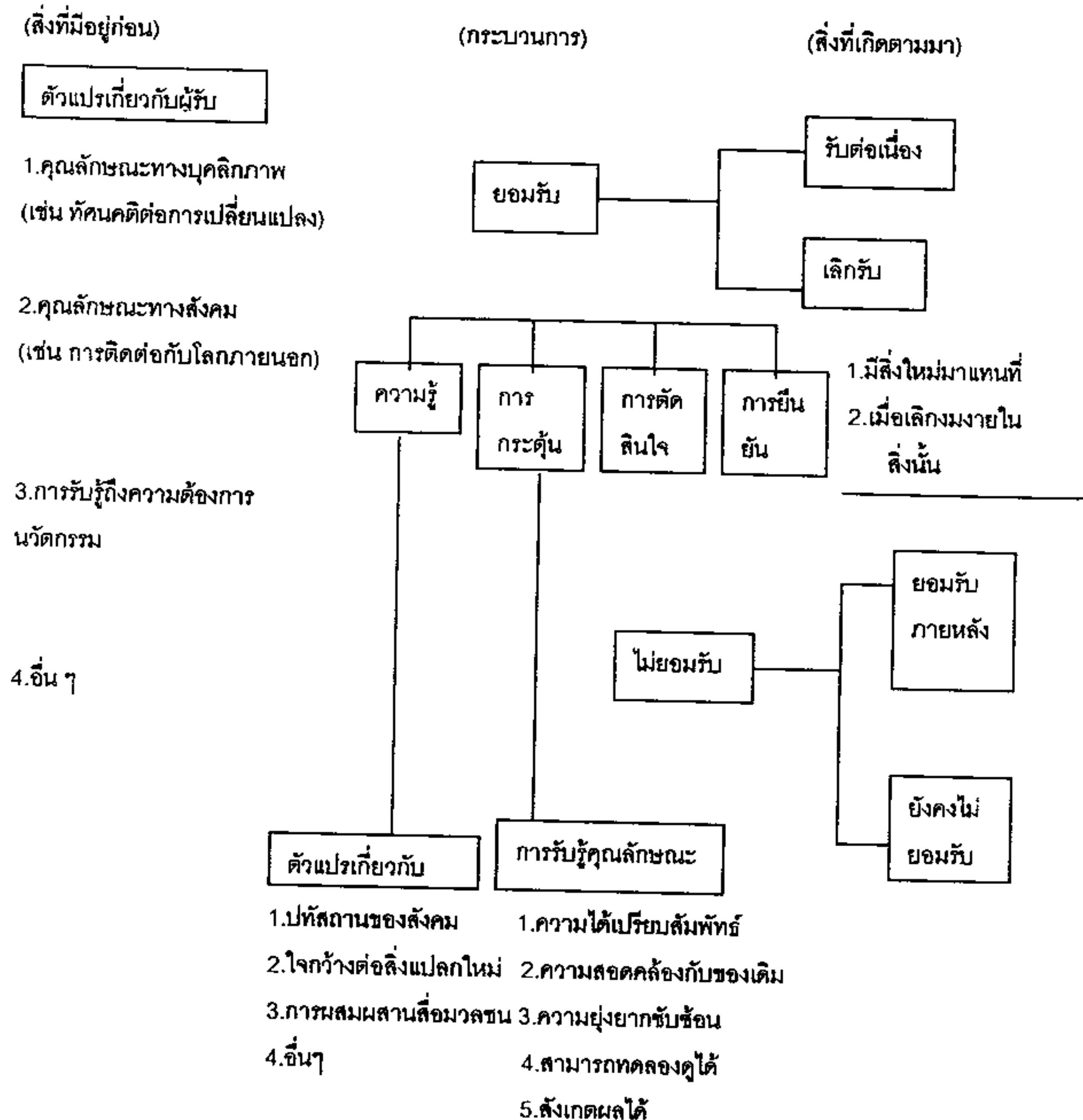
2.1 นวัตกรรมที่รับมานั้นไม่เหมาะสม ผลที่ได้รับไม่สูงกว่าวิธีที่เคยปฏิบัติอยู่ และผิดความคาดหมายที่ตั้งไว้แต่แรก

2.2 การใช้นวัตกรรมไม่ถูกวิธี ทำให้ผลที่ได้ไม่สูงเท่าที่ควร กรณีนี้มักจะเกิดกับผู้ยอมรับล่าช้า เพราะเป็นกลุ่มที่ยอมรับโดยไม่ได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีทำเท่าที่ควร การยอมรับของกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เนื่องมาจากอิทธิพลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม หรือด้วยแรงผลักดันของกลุ่ม คือเมื่อคนทั้งหมู่บ้านยอมรับแล้วคนก็จำเป็นต้องทำตาม นอกจากนี้กลุ่มผู้ยอมรับล่าช้านี้ส่วนใหญ่เป็นพวกมีการศึกษาและฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ การมีการศึกษาต่ำเป็นอุปสรรคในการรับความรู้ ส่วนฐานะทางเศรษฐกิจต่ำทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักวิชาได้หากวิทยาการแผนใหม่นั้นต้องใช้ต้นทุนสูง ดังนั้น จึงพบว่ากลุ่มยอมรับล่าช้านี้มักจะเลิกรับและขาดการกระทำต่อเนื่องมากที่สุด

2.3 ไม่มีการผสมผสานนวัตกรรมเข้ากับระบบชีวิตประจำวัน ปัญหาข้อนี้อาจเกิดเนื่องจากนวัตกรรมไม่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม หรือประสบการณ์เดิมที่ทำอยู่

Beal and Bohlen (1957 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 26-27) ได้พูดถึงกระบวนการยอมรับว่า เป็นขั้นตอนลงในระดับความคิด (Mental Trial) นั่นคือ วิทยาการแผนใหม่ได้ถูกประเมินเข้ากับสถานการณ์ในลักษณะของนามธรรม ซึ่งผลของการประเมินอาจจะทำให้เกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับในระดับความคิด การยอมรับในขั้นนี้จะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยอมรับในภาคปฏิบัติและการใช้ต่อเนื่องในเวลาต่อมา หรืออาจหยุดอยู่เพียงเท่านั้นก็เป็นได้ บ่อยครั้งที่พบ

ว่า วิทยาการแผนใหม่หลายอย่างเป็นที่ยอมรับในระดับความคิด แต่ไม่เป็นที่ยอมรับในภาคปฏิบัติ และการใช้ในระยะต่อมา นั่นคือกระบวนการยอมรับสิ้นสุดที่การยอมรับในระดับความคิดเท่านั้น ในขั้นนี้ตัวแปรทางเศรษฐกิจจะสามารถอธิบายความต่อเนื่องของกระบวนการยอมรับได้ดีที่สุด ดังแสดงได้ในแผนภูมิที่ 2.1



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมตามแนวคิดใหม่ของ Rogers

(Rogers ,1971 : 102 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 41)

2.1.6 คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ยอมรับนวัตกรรม

Rogers (1958 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 91) ได้อธิบายคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ยอมรับนวัตกรรมในระดับต่าง ๆ จากการศึกษายอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ในโอไอวา โดยพิจารณาจากค่านิยม คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมการสื่อความรู้และความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่าสามารถแบ่งประเภทบุคคลออกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มชอบของใหม่ (Innovators : Venturesome) คุณสมบัติของบุคคลกลุ่มนี้ คือ ความกล้าเสี่ยงและกระหายที่จะทดลอง อันเป็นเหตุให้ต้องรวบรวมหาความรู้ และพบปะกับบุคคลนอกชุมชนอยู่เสมอ มีฐานะดี มีรายได้สูง และมีทรัพยากรที่จะเสี่ยงกับการได้เสียอันเนื่องจากการทดลองทำและกล้าที่จะยอมรับความล้มเหลวอาจเกิดขึ้นได้ มีความสามารถและความรู้ดีพอที่จะเข้าใจและทันแนวคิดวิทยาการใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว ชอบสังคมกับพวกเดียวกัน แม้จะอยู่คนละแห่งและห่างไกลกันก็ตาม กลุ่มนี้มักจะถูกหาว่าเป็นพวกหัวก้าวหน้า และไม่ยอมตามสังคม

2. กลุ่มผู้นำการยอมรับ (Early Adopters : Respectable) กลุ่มนี้จะช่วยพัฒนาสังคมได้ดีกว่ากลุ่มแรก เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่ม เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการยอมรับนวัตกรรม เพราะเป็นกลุ่มที่ไม่ก้าวหน้าเกินไปในด้านความคิด จนคนในกลุ่มเดียวกันตามไม่ทันเหมือนกลุ่มแรก ผลงานของกลุ่มนี้มักจะประสบผลสำเร็จเสมอ เพราะได้กระทำด้วยความระมัดระวังและไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในชุมชน กลุ่มคนในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาดี ฉลาด ชอบแสดงความคิดเห็น และชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

3. กลุ่มใหญ่ที่ยอมรับก่อน (Early Majority : Deliberate) กลุ่มนี้มักจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะยอมรับวิทยาการแผนใหม่ใด ๆ การตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมของคนกลุ่มนี้ ใช้เวลานานกว่าสองกลุ่มแรก แต่ก็ยังเป็นกลุ่มที่ยอมรับวิทยาการแผนใหม่เร็วกว่าบุคคลที่จัดอยู่ในกลุ่มยอมรับระดับค่อนข้างช้า ลักษณะของคนกลุ่มนี้ เป็นผู้มีความสัมพันธ์สูงกับสมาชิกในกลุ่ม แต่ไม่ได้เป็นผู้นำกลุ่ม

4. กลุ่มใหญ่ที่ยอมรับทีหลัง (Late Majority : Skeptical) กลุ่มนี้จะยอมรับนวัตกรรมก็ต่อเมื่อจำนวนคนมากกว่าครึ่งได้ยอมรับไปแล้ว นั่นคือ วิทยาการแผนใหม่ หรือนวัตกรรมได้รับการทดลองและประเมินผลจากคนในสังคมเดียวกันแล้วว่าดีจริง การยอมรับของคนกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ อีกส่วนหนึ่งเนื่องมาจากแรงผลักดันทางสังคม ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น

5. กลุ่มล้าหลัง (Laggards : Traditional) เป็นกลุ่มสุดท้ายที่ยอมรับ กลุ่มนี้มีลักษณะชอบยึดถือของเก่า ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำตามคนรุ่นเก่า พบปะสังสรรค์เฉพาะกับคนที่มีค่านิยมเหมือนกัน ไม่สนใจโลกภายนอก สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ชะลอการยอมรับของคนกลุ่มนี้ กว่าจะตัดสินใจยอมรับวิทยาการเหล่านี้ก็กลายเป็นของเก่าไปแล้วสำหรับคนกลุ่มอื่น เพราะได้เริ่มทดลองของใหม่กว่าต่อไปที่หลัง

2.1.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

ดิเรก ฤกษ์หรัย (2524 : 124 -134) เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลให้บุคคลยอมรับง่ายหรือยาก เร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. ข้อดีของงานที่เทียบเคียงกันได้ (Relative Advantage) หมายถึง เทคนิควิทยาการใหม่หรือของใหม่ที่ดีกว่าของเก่าเมื่อเปรียบเทียบกัน
2. สอดคล้องกับความคิดเห็นของตน (Compatibility) หมายถึง วิทยาการใหม่มีความสอดคล้องกับค่านิยมและประสบการณ์ในอดีตของผู้ยอมรับ
3. ความยุ่งยากซับซ้อน (Complexity) หมายถึง วิทยาการใหม่นั้นไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนต่อการทำความเข้าใจและต่อการนำไปใช้
4. สามารถแยกเป็นส่วนย่อยได้ (Devisibility) หมายถึง ระดับเทคนิควิทยาการสามารถแยกย่อยไปทำการทดลองได้ จะทำให้มีการยอมรับมากกว่าไม่สามารถแยกย่อยไปทำการทดลองได้
5. สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ (Communicability) หมายถึง ระดับที่ผลของวิทยาการแผนใหม่สามารถแพร่กระจายถ่ายทอดถึงผู้อื่นได้

นอกจากนี้ ยังสามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมได้ดังนี้

2.1.7.1 ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ลำลี ทองธิว (2526 : 24-25 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 42-44) ได้กล่าวถึงสภาพการณ์เงื่อนไขในสังคม (Environment Condition) บางอย่าง ที่มีส่วนเป็นตัวเร่งหรือตัวทำให้การยอมรับเป็นไปอย่างช้า ๆ ดังนี้

1. เกี่ยวกับความต้องคงไว้ซึ่งสภาพเดิม ตามปกติแล้ว ในสังคมหนึ่ง ๆ จะไม่นิยมการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ด้วยเหตุผลหลาย ๆ ประการด้วยกัน ดังนี้

1.1 ไม่มีบุคคลใดต้องการเสียเวลาให้กับการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่หลัก กำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ ก็มีย่างจำกัดที่จะปฏิบัติงานประจำเท่านั้น

1.2 หน่วยงานต่าง ๆ ในสังคมหนึ่ง ต่างก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอยู่ แม้ว่าจะดูเหมือนแยกและเป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกัน การนำเอาความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เข้ามาใช้กับหน่วยงานหนึ่ง ๆ ย่อมกระทบกระเทือนต่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานนั้นกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ จากหน่วยงานอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

1.3 ความต้องการความมั่นคงของบุคลากรในหน่วยงาน กล่าวคือถ้าบุคลากรทำงานอยู่จนเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับสูงหรือในระดับต่ำ ความต้องการความมั่นคงในสภาพของเขาก็ยังมีมากขึ้นเท่านั้น มีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสภาพเดิมที่เขาเคยชิน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากกระทบต่อหน้าที่ที่เคยปฏิบัติอยู่ ย่อมก่อให้เกิดความระแวงสงสัยในตัวบุคลากรเหล่านี้และจะทำให้เขาเหล่านี้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. เกี่ยวกับแรงผลักดันสถานการณ์รอบ ๆ ตัว การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ที่พบเห็นในปัจจุบันล้วนแต่เป็นผลงานของแรงผลักดันระดับประเทศหรือสังคม กล่าวคือ เมื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่งนำผลมาสู่สังคมนั้น ก็จะมีแนวโน้มที่สังคมใกล้เคียงจะรับเอาการเปลี่ยนแปลงนั้นไปปฏิบัติ โดยถือว่าผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนี้ ไม่มีความประสงค์ต่อความสำเร็จของสังคม และพยายามที่จะผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

3. เกี่ยวกับแรงผลักดันจากภายใน ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่พึงพอใจต่อสภาพภาพที่เป็นอยู่เดิมของสมาชิกในสังคม ความต้องการขยายงาน เพื่อประสิทธิภาพและผลประโยชน์ ฯลฯ เมื่อสภาพภาพที่ต้องการมีความแตกต่างจากสภาพภาพเดิมที่เป็นอยู่ ความต้องการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบางครั้ง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบางครั้งเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการที่จะรักษาสภาพความมั่นคงของสังคมภายใน อาจจะเนื่องมาจากเกิดปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของสังคมเป็นอย่างมาก ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงสภาพดังกล่าวจึงต้องเกิดขึ้นเพื่อให้สังคมกลับคืนสู่สภาพเดิม

4. ปัจจัยที่สนับสนุนหรือกำจัดการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยแรกคือ สถานภาพทางการเงินของสังคมนั้น การยอมรับความเปลี่ยนแปลงภายในสังคมขึ้นอยู่ความสามารถในการลงทุนของสมาชิกในสังคม ถ้าสังคมนั้นมีกำลังการลงทุนมาก ความพร้อมในการใช้นวัตกรรม การยินยอมที่จะทดลองใช้ในการเปลี่ยนแปลงย่อมมีมากตามไปด้วย

ปัจจัยลักษณะค่านิยมของสังคมก็มีความสำคัญมาก ลักษณะของสังคมที่เป็นพวกอนุรักษ์กับพวกนิยมการเปลี่ยนแปลง ล้วนแต่มีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ ค่านิยมของสมาชิกในสังคม ในแง่ที่นิยมสร้างนวัตกรรมเอง หรือนิยมรับเอานวัตกรรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในสังคมก็มีส่วนต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงบางประเภทด้วยเช่นเดียวกัน

สำลี ทองธิว (2526 : 26-27) ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้การเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษาต้องใช้เวลาต่างกัน พบว่า

1. ความแตกต่างระหว่างฐานะทางเศรษฐกิจ และการศึกษาของสมาชิกในสังคม ถ้าความแตกต่างมีมาก การเผยแพร่ นวัตกรรมจะทำได้ช้า นอกจากนี้แล้วขนาดของสังคมนั้นก็มีส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน ถ้าเป็นสังคมที่มีขนาดเล็ก และสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การเผยแพร่ก็จะทำได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

2. ระดับการศึกษาของครูผู้สอน กล่าวคือ ครูที่มีระดับการศึกษาสูง จบจากสถาบันฝึกครูที่ได้มาตรฐาน มักจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับ นวัตกรรมทางการศึกษาได้ดีและเร็วกว่าครูทั่ว ๆ ไป

3. ฐานะทางเศรษฐกิจของโรงเรียน ปัจจัยนี้นอกจากจะสามารถระบุเวลาของการเผยแพร่ นวัตกรรมแล้ว ยังสามารถชี้ให้เห็นถึงระดับการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย กล่าวคือ ถ้าทางโรงเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีกำลังทุนทรัพย์ที่จะสนับสนุน การศึกษาอย่างเต็มที่แล้ว มักจะยอมรับ นวัตกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนได้เร็วกว่าโรงเรียนอื่นๆ และจำนวน นวัตกรรมที่รับเข้ามา ก็มักจะมีจำนวนมากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ด้วย

Rogers and Shoemaker (1971 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 44) ได้กล่าวว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้ยอมรับ นวัตกรรมเร็วกว่า (Earlier Adopters) และผู้ยอมรับ นวัตกรรมช้ากว่า (Later Adopters) โดยสามารถสรุปเป็นหลักได้ดังนี้

1. ผู้ยอมรับ นวัตกรรมเร็วกว่าไม่แตกต่างไปจากผู้ยอมรับ นวัตกรรมช้ากว่าในเรื่องอายุ ไม่มีหลักฐานแน่นอนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเร็วในการยอมรับ นวัตกรรม ประมาณครึ่งหนึ่งของงานวิจัย 228 ชิ้น เกี่ยวกับเรื่องนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้ยอมรับ นวัตกรรมเร็วกว่ามีอายุน้อยกว่าผู้รับ นวัตกรรมช้ากว่า แต่ 30% ของงานวิจัยทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าผู้ยอมรับ นวัตกรรมเร็วกว่ามีอายุมากกว่าผู้ยอมรับ นวัตกรรมช้ากว่า

2. ผู้ยอมรับ นวัตกรรมเร็วกว่าได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนมากกว่าผู้ยอมรับ นวัตกรรมช้ากว่า

3. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า สามารถอ่านออกเขียนได้มากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่า
4. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า มีระดับการได้ชั้นทางสังคมสูงกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่า หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่าสามารถจะพยายามเลื่อนสถานะของตนเองในสังคมได้มากกว่า
5. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่มีค่ามากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่า เช่น จำนวนที่ดิน รถยนต์มากกว่า
6. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า มีแนวโน้มที่จะทำอะไรเป็นธุรกิจมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่า
7. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า มีทัศนคติต่อการกู้ยืมเงินมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่า
8. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่า

2.1.7.2 ปัจจัยด้านความทันสมัยระดับบุคคลกับการยอมรับนวัตกรรม

Rogers and Svennings (1969 : 102 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 47) ได้ให้คำนิยามว่า การทำให้ทันสมัย หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตจากแบบโบราณมาเป็นแบบที่ล้าสมัยขึ้น

1. ความทันสมัยในระดับสังคม (Modern Society) การศึกษาว่าสังคมหนึ่งมีความทันสมัยเพียงใด พิจารณาได้จากระดับการศึกษาหรือระดับการอ่านออกเขียนได้ของประชากร รายได้เฉลี่ยของประชากร สัดส่วนประชากรที่ประกอบอาชีพอุตสาหกรรม จำนวนเครื่องรับวิทยุ จำนวนหนังสือพิมพ์ที่จำหน่าย ดัชนีการใช้พลังงาน เป็นต้น

2. ความทันสมัยในระดับบุคคล (Individual Modernity) ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของคนที่มีคุณลักษณะที่เรียกว่าความทันสมัยไว้ดังนี้

- 2.1 มีความพร้อมที่พบประสบการณ์ใหม่ ๆ
- 2.2 มีใจเปิดกว้างในการเปลี่ยนแปลงและยอมรับสิ่งใหม่ ๆ (ความกล้าเสี่ยง)
- 2.3 เห็นคุณค่าของเวลา
- 2.4 มีการวางแผนในการดำเนินชีวิต
- 2.5 เชื่อถือในความสามารถของมนุษย์

- 2.6 มีความเชื่อถือในหลักของเหตุผล
- 2.7 ตระหนักในความสำคัญของบุคคลอื่น
- 2.8 เชื่อในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.9 มีความยุติธรรม
- 2.10 สนใจในข่าวสารต่าง ๆ
- 2.11 มีความทะเยอทะยานในการศึกษา
- 2.12 มีความสามารถในการขยายขอบเขตความคิดเห็น

นอกจากนั้น Rogers ได้สนับสนุน โดยทำการศึกษาบทบาทของสื่อมวลชนในฐานะที่เป็นปัจจัยซึ่งอยู่ระหว่างกลางในกระบวนการที่ทำให้ทันสมัย (Modernization) อีกด้วย โดยพิจารณาจากตารางดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงบทบาทของสื่อมวลชนในกระบวนการที่ทำให้ทันสมัย (Rogers and Svennings, 1969 : 103 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 47)

สิ่งที่ป้อนเข้า	กระบวนการ	ผลที่ตามมา
การอ่านออกเขียนได้ การศึกษา สถานภาพทางสังคม อายุ การมีประสบการณ์ภายนอก จากสังคม	การเปิดรับสื่อมวลชน	การเข้าใจบทบาทผู้อื่น การยอมรับนวัตกรรม ความรู้ในเรื่องการเมือง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมุ่งหวังในเรื่องของการ ศึกษาและอาชีพ

จากตารางข้างต้น ทำให้เห็นว่า การเปิดรับสื่อมวลชนเป็นสื่อสำคัญสำหรับการทำให้คนมีความทันสมัย โดยการศึกษาของ Rogers and Svenning ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่จะทำให้คนทันสมัยมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น การอ่านออกเขียนได้ (Literacy) การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social Status) อายุ (Age) การมีประสบการณ์ภายนอกสังคม (Cosmopolite) เมื่อผ่านกระบวนการของสื่อมวลชนแล้วจะพัฒนาไปสู่ความทันสมัย คือ การเข้าใจในบทบาทของผู้อื่น (Empathy) การยอมรับนวัตกรรม (Innovation) ความรู้ในเรื่องการเมือง

(Political Knowledge) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นในเรื่องของการศึกษาและอาชีพ (Educational and Occupational Aspiration)

การยอมรับนวัตกรรมและความทันสมัยเป็นเหตุและผลเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา คือ คนที่ทันสมัยขึ้นก็จะยอมรับนวัตกรรม และเมื่อมีการยอมรับนวัตกรรม คนก็จะยิ่งทันสมัยขึ้น แต่การใช้การยอมรับนวัตกรรมในภาคปฏิบัติเป็นเครื่องมือวัดระดับความทันสมัย เป็นสิ่งที่ทำให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ยาก เพราะการยอมรับมีปัจจัยหลายอย่างที่จะทำให้เกิดความผันแปรได้ เช่น

1. ชนิดของนวัตกรรม
2. จำนวนนวัตกรรมที่ใช้ศึกษา
3. ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา

2.1.7.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสาร

การที่จะยอมรับนวัตกรรมเป็นเรื่องของการสื่อสารที่เกี่ยวกับความคิดใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างจากการสื่อสารทั่วไปตรงที่การสื่อสารทั่วไปนั้นจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารทุกประเภท แต่การเผยแพร่ข่าวสารนวัตกรรมต้องมีนวัตกรรม ซึ่งถูกถ่ายทอดจากช่องสารในระยะเวลาหนึ่งไปยังสมาชิกภายในระบบสังคมนั้น (Rogers and Shoemaker, 1971 : 12) และนักวิชาการทั้งสองท่านยังได้ศึกษาว่า พฤติกรรมการสื่อสารของผู้รับนวัตกรรมเร็วและยอมรับนวัตกรรมช้า สามารถที่จะประเมินได้จากหลักดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะมีส่วนร่วมในสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้า
2. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้เร็วกว่า
3. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะมีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอกดีกว่า
4. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมหรือเผยแพร่มากกว่า

กว่า

5. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะเปิดรับสื่อมวลชนมากกว่า
6. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะเข้าถึงสื่อบุคคลได้มากกว่า
7. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะแสวงหาข่าวสารความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้มากกว่า

กว่า

8. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมากกว่า
9. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว มีแนวโน้มที่จะเป็นสมาชิกของระบบสังคมที่มีปทัสถาน

แบบทันสมัยมากกว่า

10. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะมีระดับการเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่า
 11. ผู้ยอมรับนวัตกรรมเร็ว จะมีส่วนร่วมในสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมช้า
- พฤติกรรมการสื่อสารที่แตกต่างกัน เป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการเปิดรับสื่อมวลชน การเข้าถึงสื่อบุคคล หรือการมีส่วนร่วมในสังคม

2.1.7.4 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะนวัตกรรมซึ่งมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

Rogers (1971 อ้างถึงใน พัฒนิจ โกญจนาท, 2540 : 54) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมที่นักวิชาการด้านนี้ได้รวบรวมขึ้น จากความคิดเห็นของสังคมผู้รับ ซึ่งประเมินนวัตกรรมต่าง ๆ โดยการรับรู้ หรือการทดลองใช้ดู หรือการนำไปปฏิบัติจริง โดยสรุปคุณลักษณะนวัตกรรมที่สำคัญไว้ 5 อย่างดังต่อไปนี้

1. ความได้เปรียบสัมพัทธ์ (Relative advantages) หมายถึงชนิดของนวัตกรรมที่เกษตรกรรับรู้ดีกว่าชนิดที่มีอยู่หรือทำอยู่เดิม ระดับความได้เปรียบสัมพัทธ์มักมุ่งในแง่ของผลประโยชน์ที่ได้รับทางเศรษฐกิจ นั่นคือ ผลผลิตที่ได้คุ้มกับการลงทุน ประหยัดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลา หรือต้นทุนการผลิตต่ำ (ซึ่งรวมถึงการลงทุนครั้งแรกและค่าใช้จ่ายต่อเนื่องในระยะเวลาต่อมา) อีกทั้งไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก ความเสี่ยงต่ำ และลดทอนความไม่สบายในด้านต่าง ๆ ได้ผลตอบแทนเร็ว ปัจจัยเหล่านี้สำคัญในการกระตุ้นให้มีการยอมรับเร็วขึ้น

2. ความสอดคล้องหรือเข้ากันได้ (Compatibility) ซึ่งหมายถึงสอดคล้องกับค่านิยม ทัศนคติและประสพการณ์ของเกษตรกร นวัตกรรมที่ไม่สอดคล้องกับศาสนา ปทัสถานทางวัฒนธรรม และระบบสังคมมักจะไม่เป็นที่ยอมรับ ยกตัวอย่างเช่น การคุมกำเนิดในกลุ่มชนที่นับถือศาสนาอิสลาม จะยากต่อการยอมรับ

3. ความซับซ้อน (Complexity) ความซับซ้อนของนวัตกรรมขึ้นอยู่กับการรับรู้ของสังคมผู้รับว่าเข้าใจยาก ต้องใช้เวลาศึกษานาน ในทางปฏิบัติก็สับสนและมีหลายขั้นตอน

4. สามารถทดลองทำดูได้ (Trialability) หมายถึงระดับที่นวัตกรรมนั้นสามารถแบ่งส่วนเพื่อนำมาทดลองดูได้ ทำให้สามารถประเมินต้นทุนการผลิต ความยุ่งยากในทางปฏิบัติ ผลเพิ่มที่ได้รับว่าคุ้มกับการลงทุนหรือไม่ ซึ่งจะลดอัตราการเสี่ยงลง เพราะถ้าไม่ประสบผลสำเร็จก็จะสูญเสียไม่มาก ขึ้นอยู่กับส่วนของนวัตกรรมที่สามารถแบ่งย่อยทดลองได้

5. ความสามารถสังเกตเห็นผลได้ (Observability) นวัตกรรมบางอย่างสามารถสังเกตเห็นผลที่ได้รับหรือประสิทธิภาพของมันได้ง่าย แต่บางอย่างก็สังเกตเห็นได้ยาก

2.1.7.5 ปัจจัยด้านกระบวนการตัดสินใจกับการยอมรับนวัตกรรม

Rogers and Shoemaker (1971 อ้างถึงใน พัฒนิจ โกญจนาท, 2540 : 55) ได้สรุปความเห็นอย่างกว้างในเรื่องการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน จะมีอายุไม่แตกต่างจากผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
2. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน ย่อมจะเป็นผู้อ่านออกเขียนได้มากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
3. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน จะเป็นผู้มีสถานภาพทางสังคมสูงกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
4. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน จะเข้าร่วมกิจกรรมสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง
5. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน ย่อมมีประสบการณ์ภายนอกสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง

Rogers (1983 : 163 อ้างถึงใน พัฒนิจ โกญจนาท, 2540 : 56) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญในกระบวนการตัดสินใจทางนวัตกรรมซึ่งเป็นปัจเจกบุคคล (หรือหน่วยในการตัดสินใจอื่น ๆ) ผ่านการมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นเป็นขั้นแรก หลังจากนั้นก็มี การก่อรูปทัศนคติต่อตัวนวัตกรรมจนนำไปสู่การที่จะตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธ แล้วนำเอานวัตกรรมนั้นไปปฏิบัติและสิ้นสุดด้วยการยืนยันตัดสินใจนั้น กระบวนการตัดสินใจทางนวัตกรรมนี้ จึงประกอบด้วย การกระทำ (Actions) และการเลือก (Choices) หลายอย่าง ตลอดระยะเวลาที่ปัจเจกบุคคลหรือองค์กรประเมินนวัตกรรมและตัดสินใจว่าจะนำเอานวัตกรรมนั้นมาสู่การปฏิบัติในงานปัจจุบันของตนเองหรือไม่ พฤติกรรมการตัดสินใจทางนวัตกรรมนี้มีความเกี่ยวข้องในแง่ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในการนำเอาทางเลือกใหม่ (A New Alternative) มาแทนสิ่งที่มีอยู่ก่อนแล้ว

2.1.7.6 ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม

Rogers (1971 : 102 อ้างถึงใน พัฒนิจ โกญจนาท, 2540 : 58-59) กล่าวว่า ในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge Function) และถือว่าเป็นส่วนแรกก่อนด้วย เพราะหากได้มีความรู้ในส่วนนวัตกรรมก่อนแล้ว จึงจะเกิดความต้องการขึ้นมา แล้วสนใจศึกษาเรื่องนั้น ๆ ต่อไป โดย Rogers ได้รวมในส่วนที่ต้องแสวงหาความรู้และการสนใจหลังจากได้รับความรู้แล้ว โดยแยกความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความรู้ว่ามีนวัตกรรม (Awareness Knowledge) การรับรู้ว่ามีนวัตกรรมและการรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ความรู้ในขั้นนี้ยังไม่ลึกซึ้งนัก ยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีทำและรายละเอียดต่าง ๆ ของนวัตกรรม เป็นเพียงการทราบเบื้องต้นเท่านั้น

2. ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำ (How-to Knowledge) คือรู้วิธีปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนละเอียดพอที่จะดำเนินการได้ โดยจะต้องมีการเรียนรู้อย่างถูกต้องและรู้จริงในเรื่องนี้ เพราะถ้าความรู้ในระดับนี้ไม่สมบูรณ์ อาจทำให้การทดลองขั้นต่อไปไม่ได้ผล ซึ่งจะกระทบกระเทือนความต่อเนื่องของกระบวนการตัดสินใจด้วย

3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการ (Principle Knowledge) เป็นความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ที่อาจจะแอบแฝงอยู่เบื้องหลังการปฏิบัติ

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ปัจจัยที่ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน การศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะนวัตกรรม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ

2.2.1 สภาพปัญหาของการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน

ครองนวล จรณะหุต (2536 : 62) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยไทยแม้จะมีวิวัฒนาการมายาวนาน แต่วิวัฒนาการที่ผ่านมาที่มีความแตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยแถบตะวันตกอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากมหาวิทยาลัยตะวันตกเป็นแหล่งที่ผู้มีความรู้มารวมกันเพื่อแสวงหาและเผยแพร่ความคิด ในขณะที่มหาวิทยาลัยไทยนั้น เริ่มต้นมาจากโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสอนวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เพียงพอที่จะเข้ารับราชการต่อไปเท่านั้น ค่านิยมและวัฒนธรรมผิด ๆ ที่ปลูกฝังกันมาตั้งแต่ประวัติศาสตร์อันยาวนานของไทย ทำให้ระบบการศึกษาของไทยพัฒนาไปไม่มากนัก ดังนั้น หน้าที่ของมหาวิทยาลัยไทย จึงกำหนดให้มีลักษณะสอดคล้องกัน 4 ประการ คือ

1. การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การสอนวิชาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมให้มีความรู้และทักษะในวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง

2. การแสวงหาความรู้ใหม่ หมายถึง การวิจัยและพัฒนา เพื่อค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคม

1. ความรู้ว่ามีนวัตกรรม (Awareness Knowledge) การรับรู้ว่ามีนวัตกรรมและการรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ความรู้ในขั้นนี้ยังไม่ลึกซึ้งนัก ยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีทำและรายละเอียดต่าง ๆ ของนวัตกรรม เป็นเพียงการทราบเบื้องต้นเท่านั้น

2. ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำ (How-to Knowledge) คือรู้วิธีปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนละเอียดพอที่จะดำเนินการได้ โดยจะต้องมีการเรียนรู้อย่างถูกต้องและจริงจังในเรื่องนี้ เพราะถ้าความรู้ในระดับนี้ไม่สมบูรณ์ อาจทำให้การทดลองขั้นต่อไปไม่ได้ผล ซึ่งจะกระทบกระเทือนความต่อเนื่องของกระบวนการตัดสินใจด้วย

3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการ (Principle Knowledge) เป็นความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ที่อาจจะแอบแฝงอยู่เบื้องหลังการปฏิบัติ

สำหรับการศึกษาค้นคว้านี้ ปัจจัยที่ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน การศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะนวัตกรรม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ

2.2.1 สภาพปัญหาของการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน

ครองนวล จรณะหุต (2536 : 62) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยไทยแม้จะมีวิวัฒนาการมายาวนาน แต่วิวัฒนาการที่ผ่านมาแล้วมีความแตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยแถบตะวันตกอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากมหาวิทยาลัยตะวันตกเป็นแหล่งที่ผู้มีความรู้มารวมกันเพื่อแสวงหาและเผยแพร่ความคิด ในขณะที่มหาวิทยาลัยไทยนั้น เริ่มต้นมาจากโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสอนวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เพียงพอที่จะเข้ารับราชการต่อไปเท่านั้น ค่านิยมและวัฒนธรรมผิด ๆ ที่ปลูกฝังกันมาตั้งแต่ประวัติศาสตร์อันยาวนานของไทย ทำให้ระบบการศึกษาของไทยพัฒนาไปไม่มากนัก ดังนั้น หน้าที่ของมหาวิทยาลัยไทย จึงกำหนดให้มีลักษณะสอดคล้องกัน 4 ประการ คือ

1. การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การสอนวิชาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมให้มีความรู้และทักษะในวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง

2. การแสวงหาความรู้ใหม่ หมายถึง การวิจัยและพัฒนา เพื่อค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคม

3. การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่สังคม หมายถึง การให้การบริหารทางวิชาการแก่สังคม การชี้นำสังคมและการวิพากษ์วิจารณ์

4. การส่งเสริมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การศึกษาเพื่อให้เข้าใจตนเอง เข้าใจภูมิปัญญาไทย อันเป็นมรดกทางวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์ส่งเสริมและทำนุบำรุงให้เจริญควบคู่ไปกับสังคม

ทั้งนี้ การที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุตามความมุ่งหมายและทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน การวิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานการศึกษาของสถาบันระดับนี้ จำเป็นต้องยึดมั่นในหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) และเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐมีสถานภาพเป็นส่วนราชการ ซึ่งต้องหมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์และแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ และปฏิบัติงานในระบบราชการมาเป็นเวลายาวนาน จึงเกิดปัญหาต่อเนื่องขึ้นมากมาย ทั้งในด้านโครงสร้างและระบบการบริหารงานในเรื่องการบริหารงาน บุคคล ระบบงบประมาณ การจัดระบบการเงินและทรัพย์สิน รวมทั้งการออกกฎ ระเบียบข้อบังคับ ประกาศต่าง ๆ ที่ยังมีข้อจำกัดอยู่มาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในที่สุด ซึ่งปัญหาต่าง ๆ อาจสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาอันเนื่องมาจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ อาจารย์ หากการทำงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพ ย่อมหมายถึงความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยด้วย แต่การที่มหาวิทยาลัยเป็นของรัฐ จึงมีปัญหามาก คือ

1.1 มหาวิทยาลัยเริ่มสูญเสียอาจารย์ที่ดีมีคุณภาพไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้ สาเหตุที่สำคัญเนื่องจากระบบราชการที่ควบคุมมหาวิทยาลัยอยู่นั้น ไม่มีระบบการจูงใจให้บุคลากรอยู่ในระบบราชการได้

1.2 ผู้ที่มีความรู้ความสามารถไม่เลือกที่จะเข้ามาอยู่ในระบบอุดมศึกษา โดยสังเกตได้จากการจัดสรรทุนพัฒนาอาจารย์หรือทุนการศึกษาต่อในระดับสูง ที่กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาต้องกลับเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่มีผู้สนใจมากเท่าที่ควร แม้จะมีผู้สนใจอยู่บ้าง แต่มีระดับการเรียนรู้ที่ไม่เป็นเลิศ เหล่านี้ทำให้คุณภาพของอาจารย์เริ่มตกต่ำลง นอกจาก

ระบบราชการจะไม่สนใจให้คนดีที่มีคุณภาพอยู่และรักษาคุณภาพทำงานรับใช้ราชการและประเทศชาติแล้ว ยังไม่สนใจให้ได้คนดีเข้ามาอยู่ในมหาวิทยาลัยอีกด้วย

1.3 แม้ผู้ที่ทำงานรับราชการในมหาวิทยาลัยบางส่วนจะพยายามทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่แต่ก็ยังมีบุคลากรบางส่วนที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยยังใช้สภาพความเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และไม่ได้รับมอบหมายจากภายนอกมหาวิทยาลัย จนทำให้ขาดการเอาใจใส่ให้ความสำคัญและทุ่มเทการทำงานที่เป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทำให้งานของมหาวิทยาลัยหย่อนประสิทธิภาพลง

2. ปัญหาอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย

สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับปัญหาบุคลากร ซึ่งปัญหาลำคัญมีดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึงถึง สถานที่ตั้ง อาคารสถานที่ ภูมิทัศน์และสิ่งของที่พบเห็นสัมผัสเป็นประจำทุกวันภายในมหาวิทยาลัยหลายแห่งอยู่ในสภาพที่ไม่แตกต่างไปจากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาหรืออาชีวศึกษา เพราะต้องยึดตามกฎระเบียบที่กำหนดการของงบประมาณค่าก่อสร้างและรูปแบบอาคารขาดการบำรุงรักษาเพื่อสร้างมหาวิทยาลัยให้มีเอกลักษณ์ของตนเองที่หลากหลาย ทั้งนี้ รวมไปถึงห้องทำงานที่มีสภาพทรุดโทรมเก่าแก่แต่จำเป็นต้องเก็บรักษาไว้ และไม่สามารถจัดหาทดแทนได้ เนื่องจากเป็นสมบัติของทางราชการ

2.2 สภาพแวดล้อมทางวิชาการ หมายถึงถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานวิชาการของอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบัน ปัญหาสำคัญ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกการค้นคว้าเอกสารและสาระอ้างอิงต่างประเทศ ซึ่งระบบห้องสมุดและการส่งผ่านข้อมูลที่ล้าสมัย ทำให้อาจารย์ขาดการติดต่อกับสังคมวิชาการในระดับนานาชาติ เครื่องมืออุปกรณ์ที่กำหนดมาตรฐานกลางจนทำให้ไม่สามารถจัดหาระบบที่ทันสมัยตามวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปได้

2.3 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึงถึงระบบและระเบียบราชการต่างๆ ที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามเช่นเดียวกับข้าราชการอื่น ๆ เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การลาศึกษาและดูงานฝึกอบรม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ความคล่องตัวในการบริหารลดลง เมื่อมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องแสวงหาความรู้เพื่อฝึกฝนตนเองให้เกิดความเป็นเลิศในทางวิชาการและสามารถปฏิบัติภารกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว สภาพแวด

ล้อมทางด้านการบริหารจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาให้เกิดความคล่องตัวและจบสิ้นภายในระดับสถาบันให้มากที่สุด

2.2.2 การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ

2.2.2.1 หลักการ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2543 : 1-2) กล่าวว่า การออกนอกระบบของสถาบันอุดมศึกษา เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นอิสระคล่องตัว มีประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเรียกร้องมาโดยตลอด เพื่อแก้ปัญหาความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการ และการดำเนินงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งได้พิสูจน์แล้วว่าเมื่ออยู่ในระบบราชการ การดำเนินงานดังกล่าวทำให้ไปไม่ถึงเป้าหมายทางคุณภาพเท่าที่ต้องการ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะทำให้ได้ระบบอุดมศึกษาที่ดี มีหลักประกันคุณภาพทางการศึกษาเป็นสถาบันที่มีพลังทางความคิด สถิติปัญญาและน้ำสังคัม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีการทำงานตามความรู้ความสามารถมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผลิตผลที่มีประสิทธิภาพ และสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2.2.2.2 ลักษณะองค์กรมมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2543 : 3 - 5)

1. อิสระในการบริหารงานวิชาการ ให้สอดคล้องรองรับกับภารกิจของมหาวิทยาลัย นั่นก็คือ ลักษณะการบริหารต้องเกื้อกูลต่อกระบวนการหาความรู้ และสร้างความคิด โดยอิสระของนักวิชาการ (การวิจัย การค้นคว้าหาความจริง การเรียนการสอน กระบวนการ ถ่ายทอดและวัดผล จนท้ายที่สุดคือการให้ปริญญา) รวมถึงการให้บริการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

อิสระในการดำเนินการเหล่านี้จะมีขึ้นไม่ได้ ถ้าหากมหาวิทยาลัย และนักวิชาการยังต้องรับคำสั่ง/คำบัญชาจากภายนอก หากเป็นเช่นนี้ การศึกษา (Education) ระดับสูงสุด ซึ่งเน้นการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ และการเผยแพร่ความรู้ ก็จะไม่ต่างจากศูนย์ฝึกอบรมทั่วไป

2. เมื่อการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสำเร็จลงแล้ว เครื่องมือและวิธีการอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องรายได้ทรัพย์สินและการเงินต้องมีอิสระ เพราะถ้าไม่มีอิสระเสียแล้ว ภารกิจประการแรกที่สำคัญที่สุดก็จะมีไม่ทางเป็นอิสระได้

3. อิสระในตัวนักวิชาการของมหาวิทยาลัย คือ เมื่อมีผลงานในการคิดค้นและเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับ ก็ต้องได้รับการยอมรับโดยไม่ต้องคอยมองว่า องค์ความรู้ที่คิดค้นและเผยแพร่ขึ้น “ถูกใจ” ใครหรือไม่

4. มีการประสานงานที่มีขั้นตอนอันรวดเร็ว ประหยัดและคล่องตัว เช่น มีการปรับหรือโครงสร้างสายงานบังคับหน่วยงานลงได้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. ตามแต่ละมหาวิทยาลัยกำหนด การสรรหา คัดเลือก ทดลองปฏิบัติ และประเมินผลได้ตามมาตรฐานผลงานที่กำหนดไว้ เพื่อรับเข้าทำงานประจำ โดยระดับอัตราค่าจ้างจะเป็นไปตามกำหนดของมหาวิทยาลัย และจะมีการประเมินผลงานกับผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

6. มีอิสระในการบริหารการเงินและทรัพย์สิน โดยที่มหาวิทยาลัยจะมีรายได้มาจากการอุดหนุนของรัฐบาลกลางและส่วนท้องถิ่น เงินค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ รายได้ จากผลประโยชน์ที่ดิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเองและเงินบริจาค

นอกจากนี้ ลักษณะสำคัญขององค์กรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ควรจะมีลักษณะเป็นองค์กรแบบเปิด และเป็นองค์กรทางสังคม มีการกระจายอำนาจสูง เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในและภายนอกเข้ามาร่วมบริหาร เน้นการบริหารแบบคณะกรรมการมากขึ้น เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอก / ทั่วโลก องค์กรต้องสร้างระบบประสานงานทุกงาน / กิจกรรม มีระบบข้อมูลทางการบริหารที่ดี นำเทคโนโลยีมาใช้

การเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรมหาวิทยาลัยของรัฐ ไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ปรับกระบวนทัศน์คนในมหาวิทยาลัยใหม่ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ การศึกษาดูงานองค์กรในกำกับรัฐ

2. ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อความมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ และบริหารการเงินและทรัพย์สิน ไม่เช่นนั้นจะเกิดความสับสน และปัญหาตามมาภายหลัง จากการร่างพระราชบัญญัติที่ไม่อิสระอย่างแท้จริง

3. ปรับภารกิจของมหาวิทยาลัย 4 ประการ ให้สามารถชี้นำสังคมได้จริงและถูกต้อง

4. ปรับบทบาทผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีบทบาทการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนอกเหนือจากการทำหน้าที่ประจำไปวันหนึ่ง

5. ปรับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเชิงรุก กระบวนการพัฒนามูลากรอย่างต่อเนื่อง ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบเลิกจ้าง

6. ปรับการบริหารงานวิชาการที่เน้นคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งคุณภาพของผลงานทางวิชาการ คุณภาพการผลิตบัณฑิต

7. ปรับระบบการบริหารการเงิน โดยยึดหลักการประหยัดค่าใช้จ่าย และเพิ่มรายได้จากการขายบริการทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ

8. ปรับระบบบัญชี เป็นระบบบัญชีต้นทุนฐานกิจกรรม

9. ปรับระบบข้อมูลข่าวสารภายในให้มีประสิทธิภาพ

2.2.2.3 สาระสำคัญที่ควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย / สถาบัน
ครองนวล จรณะหุต (2536 : 64-65) ให้ความเห็นว่า หลักการและสาระสำคัญที่ควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย / สถาบัน ได้แก่

1. ฐานะของมหาวิทยาลัย

1.1 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ

1.2 เป็นนิติบุคคล ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ศึกษาธิการ

1.3 มหาวิทยาลัยในฐานะใหม่จะต้องมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ สอน
วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนอกจากวัตถุประสงค์หลักทั้ง 4
แล้ว รายละเอียดอื่น ๆ อาจเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม โดยไม่ให้ความหลากหลายมากนัก
เพราะถ้าผิดไปจากต้นแบบมากแล้วการตรวจร่างกฎหมายนั้นอาจจะใช้เวลานาน

2. ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย

2.1 การดำเนินการทุกอย่างสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย เว้นแต่เรื่องที่จะ
เสนอให้คณะรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้เสนอ

2.2 เรื่องที่เคยเสนอเพื่อโปรดเกล้าแต่งตั้งก็ให้คงไว้ตามเดิมทั้งหมด แต่
อาจปรับการดำเนินการให้รวดเร็วขึ้น

2.3 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ควรจะอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการ
ประกันสังคม เนื่องจากการอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม มีความยุ่งยากในการ
บริหารและผู้รับบริการสวัสดิการก็ไม่ได้ได้รับความสะดวก

3. การให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งประมวลรัษฎากรนั้น
ปกติมหาวิทยาลัยได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้อยู่แล้ว แต่ถ้ามหาวิทยาลัยทำการค้า ก็
ควรจะเสียภาษีการค้าเช่นเดียวกับเอกชน

ในการปรับเปลี่ยนระบบนั้น อาจพิจารณาจากขั้นตอนที่ง่ายไปสู่ขั้นตอนที่ยาก ดังนี้

1. เมื่อพระราชบัญญัติประกาศใช้ มหาวิทยาลัยทุกแห่งจะมีสภาพเป็นสถาบันที่ไม่เป็นส่วนราชการทันที

2. บทเฉพาะการอาจกำหนดระยะเวลาในการออกกฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ เช่น ไม่เกิน 3 ปี หรืออาจให้ใช้ระเบียบเดิมไปก่อน โดยอาจกำหนดสาระในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การโอนทรัพย์สิน

2.2 การกำหนดวิทยฐานะและหลักสูตร

2.3 การโอนหน่วยงาน คณะ ภาควิชา อื่น ๆ ส่วนการยุบเลิก หรือตั้งใหม่ อาจออกเป็นข้อบังคับหรือประกาศมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี

2.4 ให้แต่งตั้งสภามหาวิทยาลัยภายใน 6 เดือน

2.5 ให้ผู้บริหารเดิมเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยระบบใหม่ต่อไป จนครบวาระแล้วเข้าสู่ระบบเก่า เมื่อประสงค์จะเข้าสู่ระบบใหม่ จะต้องผ่านกระบวนการประเมินผลตามที่ระเบียบกำหนด

2.6 บุคลากรให้ข้าราชการยังคงสถานะเดิม เมื่อเข้าสู่ระบบใหม่ให้สามารถรับบำเหน็จบำนาญได้ ถ้าไม่มีสิทธิให้สามารถนับอายุราชการต่อเนื่องกันได้ในระบบใหม่ สำหรับผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจะเข้าสู่ระบบใหม่ทันที ในกรณีที่ยังมิได้บรรจุเป็นข้าราชการ

2.2.3 การจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานอุดมศึกษาส่วนกลางใหม่

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2544 : 2 - 8) กล่าวว่า ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นที่ชัดเจนที่สุดภายหลังการปรับโครงสร้างของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแล้วคือการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานอุดมศึกษาส่วนกลางใหม่ จากเดิมที่เป็นหน้าที่ของทบวงมหาวิทยาลัยมาสู่การบริหารจัดการอุดมศึกษาภายใต้ “องค์คณะบุคคล” คือ “คณะกรรมการการอุดมศึกษา” โดยมี “สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ ซึ่งภายใต้โครงสร้างใหม่นี้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการการอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยเสียใหม่ โดยสามารถสรุปความเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวได้ดังนี้

1. จะต้องมีการยุบรวมกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้การบริหารจัดการการศึกษาภายใต้กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะต้องเป็นไปโดยมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ

ดังนั้น จึงได้กำหนดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ คือ คณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งจะทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ เพื่อให้การบริหารจัดการการอุดมศึกษามีความเป็นเอกภาพ จึงจำเป็นต้องยุบรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการอุดมศึกษาในปัจจุบันทั้งที่อยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการมาเข้าไว้ด้วยกัน โดยอยู่ภายใต้คณะกรรมการและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาดังกล่าว

ส่วนการบริหารจัดการการอุดมศึกษาโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้มีโครงสร้าง องค์ประกอบ บทบาทและอำนาจหน้าที่ที่มีความแตกต่างไปจากการดำเนินงานอุดมศึกษาที่เคยดำเนินการอยู่โดยทบวงมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก

กล่าวคือ ภายหลังจากที่มีการยุบรวมหน่วยงานทั้งสองแล้ว การบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจะเป็นการบริหารงานภายใต้โครงสร้างของ “กรม” ในสังกัดกระทรวง โดยจะประกอบด้วยกรมหลักสี่กรม คือ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ

สำนักงานคณะกรรมการการศาสนา และวัฒนธรรม

โดยหน่วยงานเหล่านี้ จะเป็นหน่วยงานทางการศึกษาในรูปแบบของกรมในสังกัดกระทรวง และจะมีการบริหารงานในรูปแบบของ “คณะกรรมการ” มิใช่การบริหารงานในรูปแบบเดิม ซึ่งมีอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในกรมตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินอีกต่อไป

นอกจากนี้ ยังมี “สำนักงานปลัดกระทรวง” จะทำหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งโดยเฉพาะ การกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง รวมทั้งจะมีหน้าที่ในการประสานงานต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามลายการบังคับบัญชาปกติของกระทรวง หรือตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งองค์กรทั้ง 5 เหล่านี้ จะมี

สถานะเป็น “นิติบุคคล” ตามกฎหมายและมีฐานะเป็น “กรม” ในสังกัดกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยกรมทั้งสี่ยกเว้น สำนักงานปลัดกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะมีการบริหารงานในลักษณะของคณะกรรมการและมี “เลขาธิการ” ทำหน้าที่เลขานุการของสภาและคณะกรรมการลักษณะเช่นนี้เอง จะส่งผลให้การบริหารงานของเลขาธิการสภาหรือเลขาธิการของคณะกรรมการจะเป็นการบริหารงานที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยไม่ผ่านปลัดกระทรวงและเลขาธิการสภา หรือเลขาธิการของคณะกรรมการ จะมีสถานะเทียบเท่าปลัดกระทรวงในโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินในลักษณะเดียวกับหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีในสำนักนายกรัฐมนตรี เช่นสำนักงบประมาณ หรือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการที่ได้ขึ้นต่อปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และย่อมจะส่งผลให้ผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาหรือเทียบเท่าปลัดกระทรวงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

จะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีสถานะเป็นกรมที่มีปริมาณงานมากขึ้นและมีความสำคัญกว่ากรมโดยทั่วไป หรือกรมตามโครงสร้างของงานด้านการศึกษาในปัจจุบัน เพราะกรมเหล่านี้เป็นกรมที่รวมงานที่เกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันที่เดิมเคยอยู่ต่างกรมมาเข้าไว้ด้วยกันทั้งหมด เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบาย และหน่วยงานภายในของกรมดังกล่าวจะมีผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการคือ “ผู้อำนวยการสำนัก” ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนระดับ 9 เป็นผู้บังคับบัญชาของสำนักหรือสำนักงาน (ตำแหน่งดังกล่าวนี้เป็นการกำหนดตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญที่กำหนดไว้ในมาตรา 79(9)(ง) ซึ่งกำหนดว่าเป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้างานที่สูงกว่ากอง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานหลักตามอำนาจหน้าที่ของกรม เป็นงานที่มีความหลากหลาย ความยากและมีคุณภาพของงานสูงกว่ากอง)

นอกจากนี้ ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงนั้นจะมีบทบาทภารกิจที่ต่างไปจากเดิมค่อนข้างมาก กล่าวคือ จะมีการบริหารงานโดยปลัดกระทรวง ซึ่งจะทำหน้าที่ในลักษณะเช่นเดียวกับอธิบดีของกรมหนึ่ง ๆ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานและรับผิดชอบงานธุรการ งานบริหารทั่วไปรองกระทรวง ซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น งานตรวจราชการ งานวิเทศสัมพันธ์ หรือการเป็นผู้แทนของกระทรวงในเรื่องต่าง ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนดไว้ ส่วนการบริหารจัดการการอุดมศึกษานั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้เป็นที่รองหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายเป็นการเฉพาะคือ คณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่ง

จะมีสำนักงานคณะกรรมการทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ โดยมี เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา" เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน

คณะกรรมการและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น จะมีอำนาจหน้าที่ในการ เสนออนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ รวมทั้งมีหน้าที่ในการสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา

จากกรอบภาระหน้าที่ใหม่ดังกล่าวจะพบว่า หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการอุดมศึกษาอยู่ในปัจจุบันที่จะต้องหลอมรวมเข้ามาในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่ สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยและสำนักงานเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างดังกล่าวนี้ จึงได้มีการร่างกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขึ้นใหม่เป็นการเฉพาะ เพื่อรองรับโครงสร้างใหม่ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดขึ้นดังกล่าวไว้แล้ว

2. การยกฐานะของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการขึ้น และการมีสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้ระบบมาตรฐานเดียวกัน

ในปัจจุบันนี้ เมื่อพิจารณาจากลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีอยู่จะพบว่า มีอยู่สองลักษณะ คือ สถานศึกษาของรัฐ ที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่เป็นส่วนราชการอันเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน อาทิเช่น สถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลของทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งปัจจุบันมีอยู่ทั้งสิ้น 20 แห่ง

นอกจากนั้น ยังมีสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐซึ่งเป็นสถานศึกษานอกระบบราชการ อันได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอีกรวม 6 แห่ง

ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ทั้งหมดดังที่กล่าวมานี้ ก็ได้อยู่ในระดับมาตรฐานเดียวกัน และมีความแตกต่างกันมากในเชิงสถานภาพ งบประมาณ และบุคลากรระหว่างสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการและในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย หรือแม้กระทั่ง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการด้วยตนเอง ก็ยังมีความแตกต่างกันอยู่ทั้งในด้านมาตรฐาน การดำเนินการ และการสนับสนุนทรัพยากร

ดังนั้น ภายใต้โครงสร้างใหม่ จึงจะมีการยกระดับของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเฉพาะที่ยังอยู่ในระบบราชการให้มีมาตรฐานที่เท่าเทียมกันในเชิงของการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายการอุดมศึกษาโดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีสถานะเป็นนิติบุคคลเอกเทศ และมีระบบการบริหารงานที่เป็นอิสระภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการดังกล่าวจะพบว่ามีปัญหาอยู่ค่อนข้างมาก ซึ่งในระยะแรกของการปรับโครงสร้างจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นด้วย

3. การกำหนดโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมสูง กล่าวคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารจัดการการอุดมศึกษาโดยเฉพาะหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการอุดมศึกษาและกำกับดูแลการบริหารจัดการการอุดมศึกษาทั้งระบบ ทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นหน่วยงานในกำกับและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวนี้ จึงส่งผลให้มีความจำเป็นจะต้องกำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีที่มาและองค์ประกอบที่หลากหลาย กล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 35 คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการสองประเภท คือ กรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ดังนี้

3.1 กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่

ปลัดกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เลขาธิการคณะกรรมการสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ เลขาธิการสภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม ผู้แทนราชบัณฑิตยสถาน เลขาธิการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เลขาธิการสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐซึ่งมีอธิการบดีของสถาบันแต่ละแห่งเลือกกันเอง ผู้แทนสถานศึกษาต่ำกว่าปริญญา ประธานสภาอุตสาหกรรม ประธานสภาหอการค้า

3.2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ให้กรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการที่เป็นผู้แทนดำเนินการดังกล่าวจะเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาคัดเลือก โดยคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาคัดเลือก โดยคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านมนุษยศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงินการคลัง ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านพัฒนาสังคม ด้านบริหารงานบุคคล ด้านสื่อสารมวลชน ด้านอุดมศึกษาเปรียบเทียบ ด้านการวิจัย และมาตรฐานการวิจัยอุดมศึกษา ด้านวิชาชีพและวิชาเฉพาะ และด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

การกำหนดจำนวนของคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกำหนดที่มาที่หลากหลายนั้น ก็เพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวสามารถกำกับดูแลการอุดมศึกษาทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การบริหารงานภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการก็เป็นการบริหารงานโดย “องค์คณะบุคคล” การพิจารณาหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จึงเป็นการพิจารณาและตัดสินใจโดยคณะบุคคล มิใช่เป็นการพิจารณาและตัดสินใจโดยอธิบดีเพียงคนเดียวอีกต่อไป

ซึ่งหลักการนี้ นับเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารจัดการอุดมศึกษาของไทยภายใต้โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จึงได้มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาออกเป็นสำนักและสำนักบริหารงานรวมทั้งสิ้น 5 หน่วยงาน ซึ่งในแต่ละสำนักและสำนักบริหารงานนั้นจะมีการแบ่งกลุ่มงานเพื่อดูแลงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 สำนักอำนวยการ ซึ่งจะประกอบด้วย

- กลุ่มงานช่วยอำนวยการและการบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานเลขานุการและคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- กลุ่มงานบุคคล
- กลุ่มงานนิติการ
- กลุ่มงานการเงินและการคลัง
- กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
- กลุ่มงานบริหารการศึกษา

3.2.2 สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา ซึ่งจะประกอบด้วย

- กลุ่มงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา
- กลุ่มงานงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการอุดมศึกษา
- กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศการอุดมศึกษา

- กลุ่มงานส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการการวิจัยอุดมศึกษา
- กลุ่มงานกองทุนส่งเสริมการอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน
- กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์

3.2.3 กลุ่มงานมาตรฐานการอุดมศึกษา

- กลุ่มงานมาตรฐานสาขาวิชาด้านมนุษยศาสตร์
- กลุ่มงานมาตรฐานสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์
- กลุ่มงานมาตรฐานสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- กลุ่มงานมาตรฐานสาขาวิชาชีพและวิชาเฉพาะ
- กลุ่มงานด้านการประเมินและประสานการประเมินมาตรฐานการอุดม

ศึกษา

3.2.4 สำนักงานติดตามและประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา

- กลุ่มงานวิเคราะห์และติดตามการจัดการอุดมศึกษา
- กลุ่มงานประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา
- กลุ่มงานตรวจสอบภายใน

3.2.5 สำนักบริหารงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่ง

ประกอบด้วย

- กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- กลุ่มงานด้านวินัยและนิติการ
- กลุ่มงานประสานและส่งเสริมวิชาการบริหารงานบุคคล
- กลุ่มงานพัฒนานโยบายและมาตรฐานการบริหารบุคคล

4. การสร้างระบบตรวจสอบมาตรฐานและการส่งเสริมการอุดมศึกษาขึ้นในส่วนกลาง

กล่าวคือ เมื่อพิจารณาจากหลักการแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้การบริหารจัดการการอุดมศึกษาจะต้องมีความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ ซึ่งความเป็นเอกภาพนั้น ย่อมหมายความว่ามีความเป็นเอกภาพด้านการจัดการ ความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและแผน ความเป็นเอกภาพด้านการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร และความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา ส่วนความหลากหลายในทางปฏิบัติ นั้น ย่อมหมายความว่ามีความหลากหลายในแง่หลักสูตรการศึกษา โดยในประเด็นของมาตรฐานการศึกษานั้น กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการบริหารราชการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นั้นจะได้กำหนดให้โครงสร้างภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดูแลรับรองมาตรฐานการอุดมศึกษาเป็นการเฉพาะคือ สำนักมาตรฐานการอุดมศึกษา ซึ่งจะประกอบด้วยกลุ่มงานมาตรฐานการอุดมศึกษา กลุ่มงานมาตรฐานสาขาวิชาด้านมนุษยศาสตร์ กลุ่มงานมาตรฐานสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์ กลุ่มงานมาตรฐานสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มงานด้านมาตรฐานวิชาชีพและวิชาเฉพาะ และกลุ่มงานด้านการประเมินและประสานการประเมินมาตรฐานการอุดมศึกษา

นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวยังได้กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการเสนอแนะและให้ความเห็นในการจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่สถานศึกษาระดับปริญญา ทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นหน่วยงานในกำกับต่อคณะรัฐมนตรีในการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน

ส่วนการตรวจสอบ และการประเมินผลภายนอกในเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดนั้นก็จะทำหน้าที่ของ “สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา” อันเป็นองค์การมหาชนนอกกระบบราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานการศึกษาของชาติทุกระดับและทุกประเภทโดยสม่ำเสมอและใช้หลักเกณฑ์การตรวจสอบกลางที่มีมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกสถาบันการศึกษาอีกด้วย

2.2.4 การปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษาใหม่

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2544 : 9 - 13) กล่าวว่า การปรับโครงสร้างการบริหารงาน การศึกษาของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาก็มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภาพรวมทั้งหมดของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติด้วย โดยมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษาใหม่นี้

1. การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งที่สอนในระดับปริญญามีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยไม่เป็นกรม ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 36 ความว่า “ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลและอาจจัดเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21 ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและจัดการที่เป็นของตนเอง มีความ

คล่องตัว มีเสรีภาพส่วนราชการหรือเป็นทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ "

จะพบว่า การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคลนั้น เป็นไปเพื่อที่จะกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาระดับปริญญาและเพื่อที่จะเป็นหลักประกันการกระจายอำนาจดังกล่าว จึงได้กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับปริญญา มีสถานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่าสถานศึกษานั้น ๆ จะต้องสามารถดำเนินการบริหารและจัดการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารงานที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัวและมีเสรีภาพทางวิชาการ ตลอดจนทั้งมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานทางงบประมาณและการเงินได้ในนามของตนเอง และอยู่ภายใต้การบริหารจัดการและการกำหนดนโยบายของสภาสถานศึกษานั้น ๆ

ซึ่งหลักการดังกล่าว เป็นแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาในปัจจุบันและจะส่งผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัดของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากแม้ในปัจจุบันจะมีสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีฐานะเป็นกรมตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาที่อยู่ในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัยทั้ง 20 แห่ง แต่ในขณะเดียวกันก็มีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการอีกหลายแห่งที่ไม่ได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและไม่ได้เป็นกรม เช่น สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สถาบันราชภัฏ หรือสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นต้น

ผลโดยตรงจากบทบัญญัติมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย โดยจะต้องดำเนินการแก้ไขกฎหมายจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ ให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวและสถานภาพความเป็นนิติบุคคลดังกล่าวนี้ ก็จะเอื้ออำนวยให้สถาบันอุดมศึกษาเหล่านี้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเป็นอิสระในนามของตนเอง

นอกจากนี้ สถานศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเป็นกรมอยู่เดิมก็ต้องปรับเปลี่ยนให้ไม่มีฐานะเป็นกรมอีกต่อไป เนื่องจากภายใต้โครงสร้างใหม่ของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมนั้น นอกจากองค์กรหลักทั้งสี่และสำนักงานปลัดกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแล้วจะไม่มีการบริหารจัดการการศึกษาภายใต้โครงสร้างของกรมอีก

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาที่ยังคงเป็นนิติบุคคลอยู่ต่อไปเหล่านี้จึงยังคงสามารถบริหารงานและดำเนินงานได้โดยอิสระภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติจัดตั้งของแต่ละสถานศึกษาต่อไป แต่จะไม่มีคามจำเป็นใดที่จะคงฐานะเป็นกรมไว้อีกต่อไป

เนื่องจากความเป็นกรมของสถาบันเหล่านี้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ในทางงบประมาณเท่านั้น หากสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ในเรื่องการบริหารจัดการทางงบประมาณให้ได้ การไม่มีฐานะเป็นกรมก็จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อสถานศึกษาเหล่านี้ ประกอบกับการบริหารงานภายในของสถาบันเหล่านี้ก็มีความเป็นอิสระทั้งในด้านการจัดองค์กร การบริหารงาน ด้านวิชาการ และการเงินอยู่ตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งอยู่แล้ว

เพราะฉะนั้น ปัญหาประการเดียวที่จะเกิดขึ้นจากการสูญเสียความเป็นกรมของสถานศึกษาเหล่านี้ก็คือ ปัญหาในเรื่องการจัดตั้งและการเป็นหน่วยรับงบประมาณตลอดจนการบริหารงบประมาณของตนเอง ซึ่งในเรื่องนี้ กฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการกระทรวงการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมได้กำหนดหลักเกณฑ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้แล้ว โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยไม่เป็นกรมดังกล่าวนี้มีฐานะเช่นเดียวกับ "ส่วนราชการ" ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 เพื่อประโยชน์ในการที่จะให้สถานศึกษาเหล่านี้สามารถเป็นหน่วยตั้งและรับงบประมาณได้โดยตรงโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาสถานะการเป็นกรมในราชการบริหารส่วนกลางอีกต่อไป

2. การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีอิสระในการบริหารงานอย่างเต็มที่ กล่าวคือ ภายใต้บทบัญญัติมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น จะพบว่าได้มีแนวทางที่จะกระจายอำนาจการบริหารจัดการการอุดมศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง และเพื่อที่จะเป็นหลักประกันการกระจายอำนาจดังกล่าว จึงได้กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับปริญญามีฐานะเป็นนิติบุคคล

แต่ทั้งนี้ สถานศึกษาดังกล่าวจะต้องสามารถดำเนินการได้โดยอิสระทั้งในการบริหารงานด้านวิชาการ หรือการบริหารบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งนั้น ซึ่งแต่เดิมเป็นอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือ ก.ม. ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของสภาศึกษานั้น ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น โดยจะได้กำหนดหลักประกันให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจเองเกือบทั้งหมดในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ ทั้งในส่วนที่เป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะเปิดสอน การบริหารและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของตน การดำเนินการในเรื่องบุคลากร หรือการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการทุกระดับให้เสร็จสิ้นในแต่ละสถาบัน ฯลฯ เป็นต้น

3. การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานภายในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาใหม่ เมื่อมีการปรับระบบโครงสร้างการบริหารงานภายในเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสูงแล้ว เพื่อให้มีมาตรฐานและหลักประกันในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเป็นอิสระว่าจะเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานภายในของแต่ละสถาบันที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานอย่างอิสระและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการการศึกษา โดยได้กำหนดให้มีโครงสร้างหลักในการบริหารจัดการการศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกสถาบันไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่จะได้ร่างขึ้นใหม่ กล่าวคือ กฎหมายดังกล่าวจะกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในเรื่องการบริหารงานต่าง ๆ ขึ้นจำนวนสามคณะ ได้แก่

3.1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย หรือเรียกชื่อย่อว่า

ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ หน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวางแผนกำลังคนในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) หน้าที่ในการออกระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ออกโดย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) มีหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในมหาวิทยาลัย รวมทั้งหน้าที่ในการส่งเสริมให้มีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น และเป็นข้าราชการตัวอย่างที่ดีของมหาวิทยาลัย จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการของมหาวิทยาลัย พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและรายงานการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย (ก.อ.ม.) และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

3.2 คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประจำมหาวิทยาลัย หรือเรียก

ชื่อย่อว่า ก.ว.ม. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ หน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการทุกระดับ พิจารณาและวินิจฉัยเกี่ยวกับการอุทธรณ์ตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการพิจารณาการเทียบตำแหน่งทางวิชาการจากระบบอื่นเข้าสู่ระบบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน

มหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้การดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าว จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด

3.3 คณะกรรมการวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย หรือเรียกชื่อย่อว่า ก.อ.ม. มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ หน้าที่ในการพิจารณาเรื่องมาตรฐานการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ พิจารณาเรื่องการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด

โดยคณะกรรมการเหล่านี้ จะได้มีการกำหนดโครงสร้าง องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนวิธีการเลือกสรรกรรมการในคณะกรรมการเหล่านี้ไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ได้ร่างขึ้น และกฎหมายดังกล่าวจะกำหนดให้โครงสร้างการบริหารเหล่านี้จะต้องเป็นโครงสร้างหลักที่ใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง

แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการทั้งสามคณะดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาต่อสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเดิมที่จะต้องเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการการอุดมศึกษาใหม่ด้วยเช่นกัน อาทิเช่น กรณีของสถาบันราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ฯลฯ ที่มีโครงสร้างและการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อรองรับสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวไว้ในบทเฉพาะกาลของกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมรองรับระยะเปลี่ยนผ่านไว้ โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยที่ยังไม่มีความพร้อมสามารถใช้โครงสร้างการบริหารงานชั่วคราวที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยจะได้จัดไว้ในส่วนกลางไปพลางก่อน จนกว่าจะได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งโดยครบถ้วนต่อไป

4. การกำหนดหลักเกณฑ์ชั่วคราวสำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระอย่างเต็มที่ กล่าวคือ หลังจากมีการปรับเข้าสู่โครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษาใหม่และกฎหมายต่าง ๆ ที่ได้ยกร่างขึ้นมีผลใช้บังคับแล้ว สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบางแห่งที่อาจไม่มีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการเดิม ซึ่งการขาดความพร้อมด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย การขาดความพร้อมในเรื่องของการกำหนดให้มีคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยทั้งสามคณะ อันได้แก่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการประจำมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการการวินัย อุทธรณ์และร้อง

ทุกซ์ประจำมหาวิทยาลัย ทั้งนี้รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในปัจจุบันที่ยังไม่มีความพร้อมด้วยเช่นกัน โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้จะได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในส่วนของบทเฉพาะกาล ซึ่งได้วางมาตรการชั่วคราวสำหรับการเปลี่ยนผ่าน เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหลายประการ เป็นต้นว่า

ในกรณีของสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันนั้น ในบทเฉพาะกาลของกฎหมายดังกล่าวก็ได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.วิสามัญ) คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.ประจำมหาวิทยาลัย) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูของสภาสถาบันราชภัฏ (อ.ก.ค.สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (อ.ก.ค.สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเฉพาะในสถานศึกษาที่จัดการสอนระดับปริญญาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 และยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ร่างขึ้นใหม่มีผลใช้บังคับนั้นสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายใหม่หรือจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย คณะกรรมการวินัย อุตสาหกรรมและร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประจำมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

หรือในกรณีที่หากสถาบันอุดมศึกษานั้นไม่มี อ.ก.ม. สถาบันหรืออนุกรรมการที่ทำหน้าที่ อ.ก.ม.สถาบัน กฎหมายก็กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ อ.ก.ม. สถาบันนั้น หรืออาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญเพื่อทำหน้าที่แทนได้

และในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาใดยังมิได้มีการจัดตั้ง ก.บ.ม. ก.อ.ม. หรือ ก.ว.ม. ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ให้ ก.ม. หรือ อ.ก.ม.วิสามัญที่ ก.ม. แต่งตั้งไว้เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวทำหน้าที่แทนจนกว่าจะมีการจัดตั้ง ก.บ.ม. ก.อ.ม. หรือ ก.ว.ม. ในสถาบันอุดมศึกษานั้น เป็นต้น

2.2.5 การจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษาใหม่

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2544 : 14-18) กล่าวว่า ภายใต้เจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษานั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการจัดการ

ศึกษาทั้งระบบเพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 ที่ต้องการให้มีความเป็นเอกภาพ ด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไปยัง เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในส่วนของการบริหารจัดการ การการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญา นั้น กฎหมายกำหนดให้บริหารจัดการ โดยยึดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดตั้งขึ้นนั้นจะอยู่ภายใต้ ความดูแลรับผิดชอบของคณะกรรมการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ โดยจะต้องมีการกระจายอำนาจทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อศึกษานั้น มาตรา 60(4) แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้รัฐต้องจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน และงบประมาณให้แก่สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และ ภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาซึ่ง ความเป็นอิสระทางงบประมาณและทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษาแห่งชาตินี้จะเป็นส่วนสำคัญ ที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง

จากหลักการดังกล่าว ส่งผลต้องให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางด้านงบประมาณ และการบริหารจัดการทางการเงินของสถาบันการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและใน ระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีประเด็นเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาในส่วนของสถาบันอุดมศึกษา ที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวทางการกำหนดงบประมาณสำหรับการลงทุน ให้สอดคล้องกับแผนงานและโครงการที่จะต้องมีการกำหนดไว้ล่วงหน้า

กล่าวคือ จากหลักการตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาที่กำหนดให้รัฐจัด สรรงบประมาณแผ่นดินให้กับสถานศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ ประเทศ โดยจัดสรรเป็นงบประมาณเพื่อการศึกษา โดยในอนุมาตราสี่นั้นกำหนดให้รัฐต้องจัดสรร งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบประมาณให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบาย แผน พัฒนาการการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา โดยให้อิสระในการบริหารงบประมาณและ ทรัพยากรทางการศึกษา

ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาด้วย โดยผลของบทบัญญัติดังกล่าวนั้น งบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเป็นงบลงทุนจะกำหนดให้แต่ละสถาบันมาน้อยแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับแผนงานและโครงการที่จะต้องมีการกำหนดไว้ล่วงหน้า ภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีใช่เป็นการพิจารณาให้งบลงทุนเป็นรายปีที่ปฏิบัติอยู่ในกรอบของงบประมาณแผ่นดินดังเช่นในปัจจุบัน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุนให้แก่สถาบันอุดมศึกษานั้นจะต้องสัมพันธ์กับนโยบายการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาลเป็นอย่างมาก

ทั้งนี้ โดยการดำเนินการดังกล่าวจะต้องเป็นไปภายใต้หลักเกณฑ์การจัดสรรในเบื้องต้นที่สำคัญ ๆ ดังนี้ อาทิเช่น

1.1 การกำหนดกรอบวงเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุนที่ชัดเจน เช่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของวงเงินงบประมาณเพื่ออุดหนุนอุดมศึกษาทั้งหมด

1.2 คณะกรรมการการอุดมศึกษาจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการจัดสรรเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายลงทุนให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขการพิจารณาที่ อาจประกอบด้วยเงินสมทบจากสถาบันอุดมศึกษาในการดำเนินโครงการนั้น ๆ

1.3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะต้องจัดทำแผนพัฒนาทางด้านกายภาพที่ตอบสนองความต้องการเชิงวิชาการที่ครอบคลุม แผนการก่อสร้าง แผนจัดหาครุภัณฑ์การศึกษา และแผนการปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างและสาธารณูปโภค เพื่อเสนอคณะกรรมการการอุดมศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

1.4 การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเสนอโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถาบันตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

2. การกำหนดให้มีระบบงบประมาณในการดำเนินการในลักษณะอุดหนุน นอกเหนือจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้รัฐต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา โดยอิสระในการบริหารงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาตามมาตรา 60 (4) แล้วนั้น ยังได้กำหนดให้รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณ ในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และเป็นสถานศึกษาในกำกับของรัฐหรือองค์การมหาชนด้วยโดยกำหนดไว้ในอนุมาตรา 5

ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีฐานะเป็นนิติบุคคลในมาตรา 36 กล่าวคือ การกำหนดให้สถาบัน

อุดมศึกษาของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลนั้นก็เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวสามารถดำเนินการได้โดยอิสระและสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว และเพื่อเป็นหลักประกันความเป็นอิสระนี้ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเหล่านี้จึงต้องได้รับหลักประกันพื้นฐานจากรัฐ 4 ประการคือ

จะต้องมีความเป็นอิสระในการจัดองค์กร ความเป็นอิสระในการบริหารงาน ความเป็นอิสระในทางวิชาการ และความเป็นอิสระทางการเงิน กล่าวคือ ความเป็นอิสระในการจัดองค์กร หมายความว่า สถานศึกษานั้นจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาเอง ทั้งยังสามารถกำหนดรูปแบบขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาตลอดทั้งมีอำนาจจัดตั้งและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่าง ๆ ได้เอง ส่วนความเป็นอิสระในการบริหารงานนั้น ซึ่งมีลักษณะในการบริหารงานในรูปการตัดสินใจร่วมกัน โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้มีอำนาจควบคุมสถานศึกษา

และในประเด็นเรื่องความเป็นอิสระในทางวิชาการนั้น หมายถึง การมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรการเรียนการสอนและสามารถอนุมัติปริญญาให้แก่บุคคลที่ตนเห็นสมควร ตลอดจนการกำหนดเนื้อหาและขอบเขตการค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ

สำหรับความเป็นอิสระทางการเงิน อันถือเป็นหัวใจสำคัญของการประกันความเป็นอิสระของการกระจายอำนาจทุกรูปแบบนั้นหมายความว่า หลักประกันในการที่จะต้องได้รับความสนับสนุนในทางการเงินจากรัฐ และการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายเงินเหล่านั้นด้วยความคล่องตัว

ลักษณะความเป็นอิสระทั้งสี่ประการ ตามแนวความคิดนี้ ทำให้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณสำหรับสถาบันอุดมศึกษาใหม่ โดยให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐสามารถที่จะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐในลักษณะที่เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นเงินก้อนที่แตกต่างจากงบประมาณของส่วนราชการที่เป็นอยู่โดยทั่วไป

3. การที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องมีระบบบริหารงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรในรูปแบบใหม่

กล่าวคือ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเป็นอิสระทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณ โดยสามารถที่จะได้รับเงินงบประมาณในลักษณะของเงินอุดหนุนเป็นก้อนดังกล่าวแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องแสดงให้เห็นว่าได้ใช้เงินงบประมาณนั้นอย่างไร มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่

ดังนั้น จึงต้องมีการสร้างระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อการนี้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบบัญชีและหลักการบัญชีของสถานศึกษาจากระบบบัญชีแบบที่ใช้เกณฑ์เงินสด (Cash

Basis) เป็นเกณฑ์ที่รับ-หึ่งจ่าย (Accrual Basis) เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินและการบริหารจัดการที่สามารถสะท้อนภาพรวมของการบริหารจัดการ ทั้งส่วนที่เป็นงบประมาณและทรัพย์สินที่อยู่ในความครอบครอง ตลอดจนภาระผูกพันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่สถานศึกษามีอยู่ทั้งหมด ซึ่งแตกต่างจากระบบงบประมาณในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเป็นกรม ๆ หนึ่ง ที่จัดทำบัญชีเพียงเพื่อแสดงรายการใช้จ่ายที่เกิดขึ้นและงบประมาณคงเหลือเท่านั้น

นอกจากนี้ ในส่วนของการตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินนั้น เนื่องจากไม่มีระบบงบประมาณแบบแจกแจงรายการที่ผูกพันว่าจะต้องนำไปใช้จ่ายในเรื่องใดเป็นการเฉพาะ จึงต้องมีระบบการตรวจสอบที่จะสามารถแสดงได้ว่าการใช้งบประมาณนั้น มีความสอดคล้องหรือมีประสิทธิภาพตามแนวทางหรือแผนพัฒนาที่เสนอไว้ในตอนต้นหรือไม่ อย่างไรก็ตาม โดยกรอบแนวทางในการตรวจสอบนั้นจะได้มีการพิจารณากำหนดรายละเอียดขึ้นต่อไป

4. การให้เป็นอิสระในการบริหารจัดการทรัพย์สินและที่ราชพัสดุ

นอกจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะกำหนดให้รัฐต้องจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินให้กับสถานศึกษาทั้งในส่วนของเงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษายังกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้จ่าย และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุดตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งสามารถจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนภารกิจหลักของสถานศึกษาได้อีกด้วย ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ ก็สอดคล้องกับหลักประกันความเป็นอิสระพื้นฐานในการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งจะต้องได้รับจากรัฐ 4 ประการ คือ ความเป็นอิสระในการจัดองค์กร ความเป็นอิสระในการบริหารงาน ความเป็นอิสระในทางวิชาการ และความเป็นอิสระในทางงบประมาณที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั่นเอง

2.2.6 การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษารัฐ (2544 : 18-23) กล่าวว่า เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จัดการสอนในระดับปริญญาในปัจจุบัน อยู่ภายใต้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาจะอยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือที่เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.”

ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ได้กำหนดให้หน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแห่งชาติ อันได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย หลอมรวมเข้ามาอยู่ภายใต้กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมนั้น จึงส่งผลให้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอยู่เดิมและสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะต้องปรับให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเหล่านี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ซึ่งการปรับโครงสร้างดังกล่าวนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการการศึกษา จึงได้มีการปรับระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเสียใหม่ ซึ่งจะประเด็นที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. การกำหนดให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาล้วนสุด ณ สถาบัน

กล่าวคือ ภายหลังการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษาแล้ว มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้ไปสู่ความเป็นอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารงานและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับของสภาสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ และเพื่อเป็นหลักประกันความเป็นอิสระของสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาทั้งหลายจึงจะมีความเป็นอิสระสูงมาก และรวมทั้งความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลด้วย ซึ่งในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ร่างขึ้นนั้น จึงได้จัดระบบองค์กรที่ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคล และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลใหม่ โดยให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง และกำหนดให้การบริหารงานบุคคลทุกประเภทสิ้นสุดที่สถาบันอุดมศึกษาภายใต้หลักความเป็นอิสระของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งจะไม่ยึดกฎเกณฑ์ทางราชการมากเกินไป อันจะส่งผลให้การจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย การลงโทษทางวินัย การกำหนด

ตำแหน่งของบุคลากรในมหาวิทยาลัยจะสิ้นสุดอยู่ที่สถาบันเท่านั้น โดยจะอยู่ภายใต้โครงสร้างการบริหารงานในระบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

เพราะฉะนั้น เฉพาะแต่การดำเนินการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัย เช่นในกรณีของการลงโทษ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการปลดออกจากตำแหน่ง อธิการบดีเท่านั้นที่จะต้องดำเนินการในส่วนกลาง คือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เนื่องจากสภาพความจำเป็นที่อธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดในมหาวิทยาลัย ส่วนการบริหารงานบุคคลในระดับอื่น ๆ จะสิ้นสุดลงที่ในระดับมหาวิทยาลัยเท่านั้น

2. การกำหนดกรอบจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรอุดมศึกษาใหม่ ในการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9(4) ให้ยึดหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ความมุ่งหมายเพื่อที่จะพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมีความมั่นใจที่จะดำเนินงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา และเพื่อเป็นการยกระดับวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

ในเบื้องต้นจึงได้กำหนดให้มีระบบ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู” และ “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา” สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา โดยมี “สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา” เป็น “องค์กรวิชาชีพ” ในกำกับของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินงานในรูปแบบสภาวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกใบอนุญาต พักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งรับรองหลักสูตรการศึกษาของสถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการดำเนินการดังกล่าว ย่อมจะส่งผลให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลจรรยาบรรณของสภาวิชาชีพ มีการฝึกอบรมทั้งก่อนเข้าสู่อาชีพ และระหว่างปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น ยิ่งกว่านั้น ยังมีการประเมินคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และเมื่อมีการยกระดับวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่ากับวิชาชีพชั้นสูงอื่นแล้ว ก็ควรที่จะต้องกำหนดเงินเดือนครูและผู้บริหารให้มีรายได้ทัดเทียมกับวิชาชีพชั้นสูง ด้วยเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกลับมิได้กำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแต่อย่างใด ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องรับแนวทางในการกำหนดกรอบจริยธรรมจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือผู้สอนในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่จะได้ยกร่างขึ้นใหม่จึงได้กำหนดกรอบจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นจากเดิม โดยให้มีเนื้อหาใกล้เคียงกันกับจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพบุคลากรครูที่สอนในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา

3. การจำแนกประเภทบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาใหม่

สำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน กฎทรง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2507 ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้อ 11 ได้แบ่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 ประเภทคือ

ข้าราชการสาย ก. ได้แก่ข้าราชการที่มีตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

ข้าราชการสาย ข. ซึ่งหมายถึงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ อันได้แก่ บรรณารักษ์ ไลบรารีศึกษา แพทย์ พยาบาล วิจัย และตำแหน่งในสายงานวิชาการอื่นที่ ก.ม. กำหนด

ข้าราชการสาย ค. ซึ่งหมายถึงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ อันได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก หัวหน้าแผนกอิสระ รองคณบดี รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก และตำแหน่งอื่นที่ ก.ม. กำหนดเท่านั้น

ภายหลังการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแล้ว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่จะยกร่างขึ้นใหม่จะได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ไว้เพียง 2 ประเภทคือ

ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ประจำหนึ่ง และตำแหน่งปฏิบัติงานซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนวิชาการ ธุรการ และวิชาชีพ อันได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ฯลฯ

อีกประการหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการรวมข้าราชการสาย ข. และ ค. เดิมเอาไว้ด้วยกัน ซึ่งการแบ่งประเภทข้าราชการออกเป็นสองสายดังกล่าวนี้ จะเป็นการแบ่งเฉพาะข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในเรื่องการศึกษาเท่านั้น ส่วนข้าราชการอื่น ๆ ที่อยู่ในหน่วยบริหารกลางคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น สถานะของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวก็ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนที่อยู่ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต่อไปเช่นเดิม

4. การปรับระบบค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่เป็นข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยมีเงื่อนไขที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งต้องถูกประเมินผลการดำเนินงานตามระยะเวลา ดังนั้น จึงได้กำหนดให้มีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นสอดคล้องกับความชำนาญและความเชี่ยวชาญตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ภายใต้กรอบอัตราเงินเดือนใหม่ ได้มีการจำแนกครูตามวิทยฐานะเป็นสี่วิทยฐานะ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ และกำหนดทั้งเงินเดือนเป็นสี่แห่ง โดยยังคงอิงบัญชีข้าราชการพลเรือน

กล่าวคือ ครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรใหม่และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด จะได้รับเงินเดือนขั้นต้น 8,190 บาทและได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามปกติ เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้ว จะได้รับการปรับค่าตอบแทนและปรับระดับตำแหน่งเข้าสู่วิทยฐานะต่าง ๆ ตามลำดับต่อไป แต่สำหรับข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษานั้น เฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่อยู่ในระบบบริหารราชการส่วนกลางในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น จะมีการปรับค่าตอบแทนใหม่ให้สอดคล้องหรืออย่างน้อยจะต้องยึดโยงสัมพันธ์กับระบบค่าตอบแทนของบุคลากรที่อยู่ในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ซึ่งได้รับค่าตอบแทนเบื้องต้นที่ 8,190 บาท

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร 5 ปี และมีการฝึกภาคปฏิบัติ 1 ปี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแล้ว ซึ่งสูงกว่าค่าตอบแทนของผู้สำเร็จปริญญาโทในปัจจุบัน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนเพียง 7,380 บาท เพราะฉะนั้น เมื่อร่างกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่จะได้ยก่างขึ้นใหม่ จะมีการกำหนดจริยธรรม และมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรในระดับอุดมศึกษาไว้อย่างชัดเจน ก็มีความจำเป็นต้องปรับค่าตอบแทนของบุคลากรในสายงานเดียวกันในสถาบันอุดมศึกษาให้สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้ สำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่มีใช่ข้าราชการหรือที่เรียกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น จะเป็นร้อยละหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง

จะเป็นผู้บริหารจัดการ และกำหนดอัตราค่าตอบแทนได้เองภายใต้หลักความเป็นอิสระของสถาบัน
อุดมศึกษาแต่ละแห่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั่นเอง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการเปลี่ยนแปลงเป็นนิติบุคคลและการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

การเตรียมการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นนิติบุคคลและการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีสาเหตุจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

2.3.1 นโยบายของรัฐบาล

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ม.ป.ป. : 45-47) ได้กล่าวถึงนโยบายของรัฐบาลในการพยายาม
ผลักดันมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ให้ออกนอกระบบว่า แม้ว่ารัฐบาลจะไม่ได้
พุ่งเป้าหมายมายังสถาบันราชภัฏ โดยเร่งรัดให้ออกนอกระบบราชการภายในปี 2545 แต่เนื่องจาก
การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นการปฏิรูปการอุดมศึกษาครั้งสำคัญที่ย่อมส่งผลกระทบต่อสถาบันการ
ศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมาก ประกอบกับผลกระทบของพระราช
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่หลอมรวมกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยเข้า
ด้วยกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ เกิดเอกภาพ ภายใต้ชื่อใหม่ว่า กระทรวงการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม มีการแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบการศึกษาออกเป็น การศึกษาระดับพื้นฐาน
และการอุดมศึกษา ในสถานการณ์เช่นนี้ สถาบันราชภัฏเองก็ต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง
ในระดับโครงสร้างการบริหาร ส่วนการที่จะสังกัดกระทรวงใหม่ ขึ้นกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการ
อุดมศึกษา หรือจะออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ก็เป็นเรื่องที่ต้อง
พิจารณาและตัดสินใจเลือกต่อไป

ทองคุณ หงส์พันธ์ อดีตเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ ให้สัมภาษณ์สื่อมวลชนถึงการออก
นอกระบบของสถาบันราชภัฏไว้ว่า สถาบันราชภัฏหารายได้เลี้ยงตัวมานานแล้ว มีรายได้พอจะ
พัฒนาตนเองร้อยละ 25 ของงบประมาณแผ่นดิน ถ้าออกนอกระบบ โดยได้รับการอุดหนุนจากรัฐ
บาลเท่ากับมหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอยู่ได้สบาย และขณะนี้ สถาบันราชภัฏมีทางเลือก 5 ทาง
คือ

1. เหมือนเดิม
2. ที่ไหนพร้อมที่จะออกนอกระบบ ก็ไปได้เลย

จะเป็นผู้บริหารจัดการ และกำหนดอัตราค่าตอบแทนได้เองภายใต้หลักความเป็นอิสระของสถาบัน
อุดมศึกษาแต่ละแห่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั่นเอง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการเปลี่ยนแปลงเป็นนิติบุคคลและการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

การเตรียมการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นนิติบุคคลและการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีสาเหตุจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

2.3.1 นโยบายของรัฐบาล

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ม.ป.ป. : 45-47) ได้กล่าวถึงนโยบายของรัฐบาลในการพยายาม
ผลักดันมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ให้ออกนอกระบบว่า แม้ว่ารัฐบาลจะไม่ได้
พุ่งเป้าหมายมายังสถาบันราชภัฏ โดยเร่งรัดให้ออกนอกระบบราชการภายในปี 2545 แต่เนื่องจาก
การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นการปฏิรูปการอุดมศึกษาคั้งสำคัญที่ย่อมส่งผลกระทบต่อสถาบันการ
ศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมาก ประกอบกับผลกระทบของพระราช
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่หลอมรวมกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยเข้า
ด้วยกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ เกิดเอกภาพ ภายใต้ชื่อใหม่ว่า กระทรวงการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม มีการแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบการศึกษาออกเป็น การศึกษาระดับพื้นฐาน
และการอุดมศึกษา ในสถานการณ์เช่นนี้ สถาบันราชภัฏเองก็ต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง
ในระดับโครงสร้างการบริหาร ส่วนการที่จะสังกัดกระทรวงใหม่ ขึ้นกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการ
อุดมศึกษา หรือจะออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ก็เป็นเรื่องที่ต้อง
พิจารณาและตัดสินใจเลือกต่อไป

ทองคุณ หงส์พันธ์ อดีตเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ ให้สัมภาษณ์สื่อมวลชนถึงการออก
นอกระบบของสถาบันราชภัฏไว้ว่า สถาบันราชภัฏหารายได้เลี้ยงตัวมานานแล้ว มีรายได้พอจะ
พัฒนาตนเองร้อยละ 25 ของงบประมาณแผ่นดิน ถ้าออกนอกระบบ โดยได้รับการอุดหนุนจากรัฐ
บาลเท่ากับมหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอยู่ได้สบาย และขณะนี้ สถาบันราชภัฏมีทางเลือก 5 ทาง
คือ

1. เหมือนเดิม
2. ที่ไหนพร้อมที่จะออกนอกระบบ ก็ไปได้เลย

3. เป็นนิติบุคคล แต่ไม่ออกนอกกระบวน
4. เป็นระบบราชการทั้งหมด
5. ออกนอกกระบวนราชการทั้งหมด

2.3.2 นโยบายของสภาสถาบันราชภัฏ

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ม.ป.ป. : 49 - 50) ได้กล่าวถึงนโยบายของสภาสถาบันราชภัฏเกี่ยวกับการเตรียมการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นนิติบุคคลและการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่งว่า นับแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้ ทำให้สถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง ได้จัดประชุมสัมมนาร่วมกันหลายครั้ง เพื่อหาแนวทางในการปรับตัวและปรับทิศทางของสถาบันให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ความจริงแล้ว ก่อนที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวจะประกาศใช้ สถาบันราชภัฏต่าง ๆ ก็ได้มีการติดตามเรื่องนี้และมีการประชุมหาแนวทางมาตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสัมมนาเรื่อง “พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติกับสถาบันราชภัฏ : ผลกระทบและจุดเปลี่ยนสู่มิติใหม่ของการศึกษาไทย” ซึ่งจัดโดยสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ระหว่างวันที่ 21 – 22 สิงหาคม 2542 ณ สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจหลายประการ สำหรับกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีความเห็นว่าสถาบันราชภัฏต่าง ๆ ควรจะมีสถานภาพเป็นนิติบุคคล ส่วนจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละแห่ง แต่ในอนาคตจะต้องอยู่ในกำกับของรัฐทั้งสิ้น เราควรจะต้องยอมรับความจริงอย่างหนึ่งว่า สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีสถานภาพไม่เหมือนกัน รวมทั้งมีศักยภาพแตกต่างกันด้วย การที่จะให้ดำเนินการเหมือนกันย่อมเป็นการยาก ดังนั้นสถาบันราชภัฏแห่งไหนพร้อมก็ออกนอกกระบวนไปก่อน ส่วนที่ยังไม่พร้อมก็ต้องปรับเปลี่ยนศักยภาพของตนเองอย่างไรก็ตาม การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น และในขณะนี้ ทางสภาสถาบันราชภัฏได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏขึ้น (ภาคผนวก ง) เพื่อเตรียมบังคับใช้ เมื่อร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวผ่านเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติตามลำดับ ซึ่งในส่วน of สภาสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ได้เตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลงสถานะครั้งนี้ไว้นานพอสมควร และเชื่อว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะเป็นวิถีทางที่จะทำให้สถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความเจริญก้าวหน้าอย่างแน่นอน

2.3.3 นโยบายเกี่ยวกับการเตรียมการเป็นนิติบุคคล และการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ม.ป.ป. : 53 – 62) กล่าวว่า ในส่วนของสวนดุสิตได้มีความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งได้ทำการคิดและศึกษาเรื่องนี้มานาน ตั้งแต่ท่านอธิการบดี ผศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน เป็นอธิการบดีใหม่ ๆ เมื่อราวปี พ.ศ. 2539 แต่เรื่องนี้เป็นเรื่องที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ท่านจึงได้ดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์ เช่น เปลี่ยนเป็นระบบโปรแกรมวิชา จัดหารายได้นอกจากเงินงบประมาณที่เพิ่มขึ้น พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การอบรม Learning Organization, TQM เป็นต้น ในส่วนอาคารสถานที่สอดคล้องเรื่องการเรียนรู้การสอนระบบ IT อันทันสมัย การศึกษาระบบทางไกล การขยายการศูนย์ศึกษานอกสถาบัน การจัดระบบงบประมาณ การเงิน การบัญชี เป็นต้น ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ ได้พัฒนามาเป็นลำดับ กล่าวได้ว่า สวนดุสิตได้เตรียมการในส่วนเหล่านี้ เพื่อเตรียมการออกนอกระบบ สรุปว่าสวนดุสิตได้เตรียมการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มาประมาณ 5 ปีแล้ว โดยเตรียมใน 3 ส่วนที่สำคัญคือ

1. การบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การบริหารงานด้านการเงิน การงบประมาณ และการบัญชี

เพื่อให้การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายกำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมียกฐานะเป็นประธาน คณะผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาประจำสถาบัน และคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันเป็นกรรมการ ทำหน้าที่กำหนดกรอบความคิดนโยบาย ภาพอนาคต และวิสัยทัศน์ของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยคณะกรรมการชุดนี้จะให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแล การดำเนินการของคณะกรรมการในข้อ 2

2. แต่งตั้งคณะทำงาน 9 ชุด ประกอบด้วย

2.1 คณะทำงานศึกษาและกำหนดรูปแบบโครงสร้างการจัดการและการบริหารองค์การ

2.2 คณะทำงานจัดทำร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.3 คณะทำงานศึกษาและพัฒนาระบบบริหารการเงิน ทรัพย์สิน และรูปแบบการจัดทำงบประมาณ

2.4 คณะทำงานศึกษาและพัฒนาระบบบริหารวิชาการ

2.5 คณะทำงานศึกษาระบบบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ

2.6 คณะทำงานศึกษาและพัฒนาระบบบริหารราชการ

2.7 คณะทำงานศึกษาและพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ

2.8 คณะทำงานศึกษาและพัฒนาระบบการกำกับและตรวจสอบภายใน

2.9 คณะทำงานประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความเข้าใจและรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากร

คณะกรรมการแต่ละคณะ ได้ดำเนินการรุดหน้าไปได้มาก สถาบันได้กำหนดให้ทั้ง 9 คณะ ร่วมประชุมปรึกษาหารือ เพื่อประสานความคิดต่าง ๆ ให้เป็นเอกภาพเป็นระยะ ซึ่งสวนดุสิตตั้งใจว่า จะเตรียมการทุกอย่างให้พร้อมในต้นปี 2543 จากนั้นจะเดินหน้าเรื่องนี้เต็มที่ โดยการเสนอร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เพื่อเสนอสมานิติบัญญัติต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

2.4.1 ความหมายของการรับรู้ (Perception)

ความหมายของการรับรู้ ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การรับรู้ (Perception) ไว้ ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

สุชา จันทน์โฮม และสุรางค์ จันทน์โฮม (2518 : 176) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัส

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528 : 33) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายหรือตีความต่อสิ่งเร้าของอวัยวะรับสัมผัสส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทั้งห้าส่วน ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนัง และการตีความหมายนี้มักจะอาศัยประสบการณ์เดิม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสรวง สุวรรณ (2534 : 33) ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาพื้นฐานของบุคคล เพราะถ้าปราศจากการรับรู้แล้ว บุคคลจะไม่สามารถมีความจำ ความคิดหรือการเรียนรู้ การรับรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นขั้นตอน ดังนี้ บุคคลรับพลังงานจากสิ่งเร้าที่จะเข้าประสาทสัมผัส ประสาทสัมผัสจะเข้ารหัสพลังงานนั้นผ่านมาทางเส้น

ประสาท และเส้นประสาทจะส่งข้อมูลต่อไปยังสมอง ซึ่งขั้นสุดท้ายของกระบวนการจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้านั้น ๆ ในกระบวนการนี้ ความใส่ใจ (Attention) ของบุคคลจะแสดงถึงความรู้สึกที่พุ่งไปยังสิ่งเร้าประสาทสัมผัส และการรับรู้จะแสดงถึงลักษณะสิ่งของในด้านรูปร่าง เสียง ความรู้สึก รส และกลิ่น

แปลก เทพรักษ์ (2541 : 8) ให้ความหมายว่า การรับรู้ คือการสัมผัสที่มีความหมาย การรับรู้เป็นการแปลหรือการตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือที่รู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความนี้ จำเป็นที่อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิม หรือความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่เคยมีแต่หนหลัง

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้นั้น พอสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายของสิ่งเร้า โดยอาศัยประสาทสัมผัส และประสบการณ์เดิม การรับรู้ถือเป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกสรร และให้ความหมายต่อสิ่งเร้า ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าข่าวสารใดบุคคลจะยอมรับหรือไม่ยอมรับ

2.4.2 องค์ประกอบของการรับรู้

ศิริชัย ไตรสารศรี (2539 : 12) ได้อธิบายว่า การรับรู้เป็นกระบวนการ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ คือ

ประการแรก การรับรู้ต้องเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของสิ่งเร้า ซึ่งไปกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสให้เกิดการทำงานขึ้น และส่งรายละเอียดไปยังประสาทสัมผัส เพื่อส่งต่อไปยังสมอง กระบวนการนี้เรียกว่า การสัมผัส

ประการที่สอง การรับรู้ต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์จะได้รับและนำมาประสมกับข้อมูลอื่น ๆ กระบวนการนี้เรียกว่า การรับรู้

ประการที่สาม การรับรู้ต้องเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้รับรู้ อันหมายถึง ประสบการณ์เดิม แรงขับ ทศนคติ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ของผู้รับรู้ เช่น การเอาใจใส่

2.4.3 บทบาทของสื่อสารมวลชนและการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปรมะ สตะเวทิน (2539 : 6-7) สำหรับสื่อมวลชน (Mass Media) นั้น เป็นสื่อที่สามารถนำสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารที่ประกอบด้วยคนจำนวนมากได้อย่างรวดเร็วในเวลาที่ไม่ใกล้เคียงกัน หรือในเวลาเดียวกัน โดยทั่วไปแล้วสื่อที่เรียกว่าสื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ นิตยสาร วารสาร และภาพยนตร์

พัชนี เขยจรรยา เมตตา กฤตวิทย์ และภิรณันท์ อนวัชศิริวงศ์ (2534 : 49) กล่าวถึงคำว่า สื่อมวลชนว่ามักมีความหมายครอบคลุมไปถึงเครื่องมือทางเทคนิค ซึ่งการสื่อสารมวลชนต้องใช้ สื่อมวลชนจึงประกอบด้วย

1. สื่อสิ่งพิมพ์ (Print Media) เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร แผ่นพับ จดหมายเวียน ใบติด ประกาศ และเครื่องมืออื่น ๆ ซึ่งนำสารไปสู่มวลชน โดยผ่านสายตา

2. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Media) เช่น รายการวิทยุ และการบันทึกเสียงต่าง ๆ ที่รับฟังทางหู รายการโทรทัศน์ ภาพยนตร์ และวิดีโอ ซึ่งรับฟังทางหูและดูด้วยตา

ลักษณะพิเศษของการสื่อสารมวลชนนับตั้งแต่การกำเนิดของหนังสือพิมพ์เป็นต้นมา คือ ความสามารถในการเข้าถึงผู้รับสารเป็นจำนวนมาก หลากหลายพื้นที่ในเวลาเดียวกัน หรือเวลาใกล้เคียงกัน เพราะสื่อมวลชนยังสามารถนำสารจากแหล่งข่าวไปสู่ผู้รับเป็นจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว ใกล้เคียงกับเวลาที่เกิดขึ้น เช่น การรายงานข่าวโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ การถ่ายทอดสดการแข่งขันกีฬา การประชุมสภาฯ เป็นต้น

เนื่องจากสื่อมวลชนสามารถเข้าถึงผู้รับสารที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เช่น เพศ อายุ การศึกษา ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ) แตกต่างกันได้อย่างทั่วถึง สื่อมวลชนจึงต้องทำหน้าที่สนองตอบให้ตรงความสนใจของผู้รับสาร ดังนั้น เนื้อหาที่น่าสนใจในสื่อมวลชนจึงมักเป็นเนื้อหาที่มีความหลากหลาย เช่น ข่าวก็นำเสนอทั้งข่าวการเมือง ข่าวธุรกิจ ข่าวเกษตรกร ข่าวเยาวชน ข่าวบันเทิง เป็นต้น การที่สื่อมวลชนสามารถเข้าถึงผู้รับสารเป็นจำนวนมากในเวลาเดียวกัน ดังนั้น เนื้อหาของสารจึงต้องมีการกลั่นกรองและผู้รับสารเป็นจำนวนมากมีส่วนเป็นผู้ตรวจสอบเนื้อหาของสารอีกทางหนึ่ง โดยปกติผู้รับสารมักจะเลือกรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชนตามความต้องการ ตามรสนิยม และตามทัศนคติเดิมของตน เมื่อผู้รับสารเป็นผู้กำหนดเลือกรับเฉพาะสารที่ตนเองพอใจ ดังนั้นสื่อมวลชนจึงไม่อาจมีอิทธิพลต่อผู้รับสารได้โดยตรงเสมอไป เนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเลือกรับหรือไม่รับข่าวสาร

ปรมะ สตะเวทิน (2539 : 180 -183) ได้สรุปแนวความคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการหลายคน เช่น Klapper, Campbell, Converse, Miller และ Strokes เกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อมวลชนไว้ดังนี้

1. อิทธิพลของสื่อมวลชนที่มีต่อประชาชนนั้นไม่ใช่อิทธิพลโดยตรง หากแต่เป็นอิทธิพลโดยอ้อม เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สกัดกั้นอิทธิพลของสื่อมวลชน ได้แก่

1.1 ความมีใจโน้มเอียงของผู้รับสาร (Predispositions) ผู้รับสารของสื่อมวลชนประกอบด้วยประชาชนซึ่งมีการเกี่ยวข้องติดต่อ และเป็นสมาชิกของสถาบันสังคมต่าง ๆ เมื่อ

บุคคลนั้นสัมผัสกับสื่อมวลชน เขาก็จะนำเอาทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ได้รับอิทธิพลจากการคบหาสมาคมกับคนอื่นและจากสถาบันสังคมที่ตนเป็นสมาชิกติดตัวมาด้วย การเลือกของผู้รับสาร (Selective Processes) ประชาชนจะเลือกรับสื่อและสารที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความสนใจของตน และหลีกเลี่ยงสารที่ไม่สอดคล้อง หรือขัดแย้งกับความคิดเห็นและความสนใจของตน ในการตีความก็เช่นเดียวกัน ประชาชนจะพยายามตีความสารที่ตนอ่าน (ดู ฟัง) ตามความเชื่อและค่านิยมที่ตนมีอยู่เดิมในทำนองเดียวกัน ประชาชนก็จะเลือกจดจำเฉพาะสิ่งที่สนับสนุนความคิดและความเชื่อของตน

1.2 อิทธิพลของบุคคล (Personal Influence) บางครั้งอิทธิพลของสื่อมวลชนเป็นไปโดยอ้อมเนื่องจากข่าวสารจากสื่อมวลชนไม่ได้ไปถึงประชาชนโดยทั่วไปในทันที หากแต่ต้องผ่านขั้นตอน 2 ขั้นตอน โดยมีบุคคลเป็นตัวแทรกเพื่อทำหน้าที่ในการถ่ายทอดข่าวสารจากสื่อมวลชนไปยังประชาชนคนอื่น ๆ ในชุมชน หรือในสังคมตามทฤษฎีการสื่อสารแบบสองขั้นตอน (Two-step Flow of Communication) บุคคลที่ทำหน้าที่ดังกล่าวเรียกว่า ผู้นำความคิดเห็น โดยในการถ่ายทอดข่าวสารจากสื่อมวลชนไปยังประชาชนนั้น ผู้นำความคิดเห็นมักสอดแทรกความรู้สึกนึกคิดของตนเข้าไปด้วย ในปัจจุบัน แม้เทคโนโลยีอันทันสมัยจะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อได้โดยตรงอย่างสะดวกสบาย แต่ผู้นำความคิดเห็น (Opinion Leaders) ก็ยังมีบทบาทสำคัญอยู่

1.3 ลักษณะของธุรกิจสื่อมวลชน (Economic Aspects) การดำเนินธุรกิจจากสื่อมวลชนในสังคมเสรีนิยมซึ่งมีระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนั้น ธุรกิจสื่อมวลชนถือเป็นตลาดแห่งความคิดที่เสรี (Free Market Place of Idea) สื่อมวลชนสามารถแข่งขันกันได้โดยเสรี ต่างฝ่ายต่างเสนอความคิดเห็น และค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป ประชาชนก็มีเสรีภาพในการที่จะเลือกเชื่อถือความคิดเห็นใดความคิดเห็นหนึ่งก็ได้ และสามารถวิจารณ์ญาณของตนตัดสินว่าควรเชื่อถือสื่อมวลชนไหนดี

2. อิทธิพลสื่อมวลชนมีต่อประชาชนนั้นเป็นเพียงผู้สนับสนุน (An Agent of Reinforcement) เท่านั้น กล่าวคือ สื่อมวลชนจะสนับสนุนทัศนคติ รสนิยม ความมีใจโน้มเอียงตลอดจนแนวโน้มด้านพฤติกรรมของประชาชนให้มีความเข้มแข็งขึ้น และพร้อมที่จะแสดงให้ปรากฏออกมาเมื่อมีแรงจูงใจเพียงพอ หรือเมื่อโอกาสเหมาะสม

3. ในบางกรณี สื่อมวลชนอาจทำหน้าที่เป็นผู้เปลี่ยนแปลงประชาชนได้เช่นกัน (An Agent of Change) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความโน้มเอียงที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ก่อนแล้ว หากสื่อมวลชนสามารถเสนอสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของเขา เขาก็จะเปลี่ยนทัศนคติหรือ

พฤติกรรมได้ สื่อมวลชนจึงทำหน้าที่เป็นเพียงผู้เสนอหนทางในการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเท่านั้น (Provide the Means for Change)

4. สื่อมวลชนสามารถสร้างทัศนคติ และค่านิยมใหม่ให้เกิดแก่ประชาชนได้ในกรณีที่บุคคลนั้น ๆ ไม่เคยมีความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาก่อน ทัศนคติและค่านิยมใหม่นี้ จะเกิดผลได้ในทันที หรือในระยะเวลาอันสั้น

แม้ว่าสื่อมวลชนจะสามารถเข้าถึงผู้รับสารเป็นจำนวนมาก ๆ ได้อย่างทั่วถึง แต่เนื่องจากสื่อมวลชนไม่สามารถเลือกผู้รับสารได้ชัดเจน ในการส่งข่าวเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจส่งถึงผู้รับสารแต่ละกลุ่มไม่เหมือนกัน การใช้สื่อมวลชน โดยเผยแพร่เป็นสื่อบริการสัมพันธ์ทางโทรทัศน์อาจให้รายละเอียดได้ไม่มาก แต่ถ้าใช้สื่อเฉพาะกิจ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ หรือใช้สื่อบุคคล ผู้รับสารสามารถแสดงปฏิกิริยาตอบกลับและสื่อสารตอบกลับได้ในทันที ขณะที่การสื่อสารมวลชนทำได้ลำบากและใช้เวลามากกว่า

ในการสื่อสารระหว่างบุคคลนั้น ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำการสื่อสารกันในลักษณะตัวต่อตัว (Person to Person) ติดต่อกันแลกเปลี่ยนสารกันได้โดยตรง ในขณะที่คนหนึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร คนอื่น ๆ จะทำหน้าที่เป็นผู้รับสาร การสื่อสารระหว่างบุคคลอาจเกิดขึ้นได้ในกรณีของกลุ่มย่อย (Small group) ซึ่งมีคนมากกว่า 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกันในลักษณะที่สามารถติดต่อกันแลกเปลี่ยนสารกันได้โดยตรง

การสื่อสารระหว่างบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การติดต่อโดยตรง (Direct Contact) เป็นการเผยแพร่ข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจหรือชักจูงโน้มน้าวในกับประชาชนโดยตรง แต่มีข้อจำกัดคือ ต้องใช้สื่อบุคคลจำนวนมาก สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย และแรงงานในการเผยแพร่ข่าวสาร

2. การติดต่อโดยกลุ่ม (Group Contact) กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อบุคคลส่วนรวมโดยที่กลุ่มต่าง ๆ จะช่วยให้การสื่อสารของบุคคลบรรลุเป้าหมายได้ เช่น การประชุมสัมมนา

การสื่อสารระหว่างบุคคล จึงเป็นพฤติกรรมของบุคคลอันเป็นผลพวงของการรับรู้และทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ ที่มีอันตรกิริยาต่อกันในกระบวนการสื่อสาร ไม่ว่าจะครบวงจรหรือไม่ก็ตาม เช่น จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร และ / หรือผ่านการย้อนกลับสาร เป็นต้น (สุรพงษ์ ใธณะเสถียร, 2533 : 9) คำว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นนัยว่า ผู้ที่ทำการสื่อสารเป็นบุคคล และมีปฏิกิริยาโต้ตอบกันอย่างฉับพลันระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร ดังนั้น การใช้สื่อบุคคลจึงมีประสิทธิภาพมากกว่า โดยเฉพาะเมื่อต้องการจูงใจผู้รับสารที่มีความเฉยเมยหรือมีปฏิกิริยาต่อต้านสารของผู้ส่งสาร (เสถียร เขยประทับ, ม.ป.ป. : 18)

Rogers (1978 : 291) ได้กล่าวเปรียบเทียบประสิทธิภาพของสื่อมวลชนและสื่อบุคคลไว้ว่า จากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า สื่อมวลชนสามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้ ซึ่งหมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การสื่อสารระหว่างบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่า เมื่อวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพราะข่าวสารที่ถ่ายทอดออกจากสื่อมวลชนอย่างเดียวไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ฝังแน่น หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ สื่อมวลชนเป็นเพียงตัวเสริม ความเชื่อและทัศนคติที่มีอยู่เดิมให้ฝังแน่นมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างสิ้นเชิง แต่อาจเปลี่ยนแปลงการรับรู้ได้บ้างในขอบเขตจำกัดของประสบการณ์ ฉะนั้นสื่อมวลชนจึงเป็นเพียงแหล่งความคิด และเป็นผู้วางแนวทางในการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างมนุษย์นั้นเป็นผลจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลแบบเห็นหน้าเห็นตากันทั้งสิ้น การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการทำให้ผู้รับการยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติและยอมรับที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินข่าวสารต่าง ๆ มากที่สุด ฉะนั้น สื่อบุคคลจึงมีความสำคัญมากกว่าสื่อมวลชนในชั้นสูงใจ ส่วนสื่อมวลชนจะมีความสำคัญกว่าในชั้นของการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และอาจมีผลบ้างในการสร้างทัศนคติในเรื่องที่บุคคลยังไม่เคยรับรู้มาก่อน

การใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลสามารถให้ความเป็นกันเอง สอดแทรกความคิดเห็นตลอดโน้มน้าวใจคู่สนทนาได้ ในบางกรณีอาจมองได้ว่าสื่อบุคคลนั้นเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้รับสารเปรียบเสมือนเป็นผู้นำความคิดเห็น โดยผู้นำความคิดเห็นนี้อาจเป็นผู้ได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชนหรือจากสิ่งอื่น ๆ มาถ่ายทอดสู่ผู้รับสารอีกต่อหนึ่ง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

2.5.1 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) และความเข้าใจ (Comprehension) ได้มีผู้สนใจทำการศึกษาไว้มาก ซึ่งในที่นี้ได้รวบรวมความหมายและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องมาอธิบาย ดังนี้

สุนันท์ คัลโกสม (2524 : 4) ได้กล่าวถึง ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการคงไว้ รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งมวลของผู้เรียนและความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมความรู้ และขยายความรู้ ความจำนั้นให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

ไพศาล หวังพานิช (2526 : 96) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราวอันเป็นประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป ส่วนความเข้าใจนั้น หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำไปดัดแปลงปรับปรุงเพื่อให้สามารถจับใจความอธิบายหรือเปรียบเทียบ ย่นย่อเรื่องราว ความคิด ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 16) ได้อธิบายว่า ความรู้ในที่นี้เป็นพฤติกรรมเบื้องต้น ซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น ได้ยินก็จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น จะเห็นว่า การจำได้หรือระลึกได้นี้ ไม่ได้ใช้กระบวนการของการใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่ได้ใช้ความสามารถของสมองมากนัก ซึ่งเป็นระดับของพฤติกรรมเบื้องต้น ส่วนความเข้าใจ ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่ง ๆ อาจจะโดยการได้ฟัง ได้อ่าน ได้เขียน เป็นที่คาดว่าบุคคลนั้นจะทำความเข้าใจกับข่าวสารนั้น ๆ ความเข้าใจนี้เอง อาจจะแสดงออกในรูปของทักษะ หรือความสามารถ ดังต่อไปนี้

1. การแปล (Translation) หมายความว่า ความสามารถเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น ๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง ซึ่งออกมาในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิม หรือออกมาในภาษาอื่น แต่ความหมายยังคงเหมือนเดิม

2. การให้ความหมาย (Interpretation) หมายถึง การให้ความหมายต่อสิ่งต่าง ๆ หรือข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งออกมาในรูปความคิดเห็น ข้อสรุปตามที่บุคคลนั้นเข้าใจ

3. การคาดคะเน (Entrapolation) หมายถึง ความสามารถในการตั้งความหมาย หรือคาดหวังว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ซึ่งความสามารถนี้จะเกิดจากความเข้าใจสภาพการณ์ และแนวโน้มที่อธิบายไว้ในข่าวสารนั้น ๆ

อนันต์ ศรีโสภา (2525 : 14-15) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความจำในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน และให้ความหมายของความเข้าใจว่า หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำไปดัดแปลงปรับปรุงเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงรายละเอียดของเรื่องความรู้ความเข้าใจไว้ ดังนี้

ความรู้ หมายถึง ความสามารถในทางพุทธิปัญญา ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ทางสมอง แบ่งเป็น 6 ชั้น ซึ่งเรียงจากพฤติกรรมที่ง่ายไปหาพฤติกรรมที่ยาก ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความจำในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์

1.1 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาโดยเฉพาะ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำต่าง ๆ 2) ความรู้เกี่ยวกับความจริงต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เวลา เหตุการณ์ บุคคล สถานที่ แหล่งกำเนิด ฯลฯ

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีและการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่

1) ความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบแผนต่าง ๆ 2) ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและการจัดลำดับ 3) ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและแบ่งประเภทของสิ่งต่าง ๆ และ 4) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวความคิด และโครงสร้างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับกฎ และการใช้กฎนี้ในการบรรยายคุณค่าหรือ พยากรณ์ หรือตีความหมายของสิ่งที่เราสังเกตเห็น 2) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง การเข้าใจความหมาย

2.1 การแปล (การแปลจากรูปแบบหนึ่งไปสู่แบบหนึ่ง โดยรักษาความหมายไว้อย่างถูกต้อง)

2.2 การตีความหมาย (การอธิบาย หรือเรียบเรียงเนื้อหาขึ้นเสียใหม่ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น)

2.3 การขยายความ (การขยายความของข้อมูลที่มีอยู่ให้ไปไกลกว่าเดิม)

3. การนำไปใช้ (Application) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังได้กล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้ ก็คือการแก้ปัญหาที่ตนเอง ซึ่งจะเห็นว่าความเข้าใจในหลัก ทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การแยกเรื่องราวเป็นส่วนย่อย ๆ

4.1 การวิเคราะห์ส่วนประกอบต่าง ๆ

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบนั้น ๆ

4.3 การวิเคราะห์หลักวิธีการรวบรวมส่วนประกอบต่าง ๆ

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง การรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

5.1 การกระทำที่เป็นสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมาย

5.2 การกระทำที่เกี่ยวกับแผนงานหรือข้อเสนอตามวิธีการ

5.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ อาทิ การที่ส่วนประกอบเหล่านี้รวมกันได้ โดยอาศัยความสัมพันธ์อะไรที่สำคัญ

6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตัดสินคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความมุ่งหมายได้ โดยการใช้เกณฑ์ที่แน่นอน

6.1 การตัดสินใจ โดยอาศัยเหตุการณ์ภายในสิ่งนั้นเป็นเกณฑ์

6.2 การตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกมาพิจารณา

Dictionary of Education (Good, 1973 : 325) ได้ให้คำจำกัดความของ "ความรู้" ว่า หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้

The Lexicon Webster Dictionary (The English Language Institute of America, 1971 : 113) ได้ให้คำจำกัดความของ "ความรู้" ว่า หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษา หรือค้นหา หรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกตประสบการณ์ หรือจากรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

Bloom (1956 : 86) ได้อธิบายความหมายของความรู้ความเข้าใจไว้ว่า "ความรู้" หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึง หรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่าง ๆ เหล่านั้น จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นไป โดยความรู้อาจแยกเป็นความรู้เฉพาะสิ่งความรู้ในเรื่องระเบียบการ และความรู้เรื่องสากล เป็นต้น ส่วน "ความเข้าใจ" นั้น หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะ อันได้แก่ 1) ความสามารถที่จะให้ความหมายของคำ (การแปล) 2) ความสามารถในการเข้าใจความหมายของการคิด (การตีความ) 3) ความสามารถในการคะเนถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้จากการกระทำ (การประเมินค่า) ดังนั้น บุคคลจะมีความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะต้องมียุทธวิธีประกอบทั้งสามนี้

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจดจำข้อเท็จจริง รายละเอียดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และสามารถอธิบายเรื่องนั้น ๆ ได้ ความรู้ความเข้าใจมีผลต่อความมีสติและความมีเหตุผลของบุคคลต่อเรื่องนั้น ๆ และใช้เหตุผลในการแยกแยะข้อดีข้อเสียของเรื่องนั้น ๆ ได้

2.5.2 การวัดความรู้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2535 : 51) กล่าวว่า วิธีการวัดว่าใครรู้ในเรื่องนั้นหรือไม่ สามารถทำได้โดยตั้งคำถามที่เกี่ยวกับเนื้อเรื่อง วิธีการ และความรู้รวบยอดของเรื่องราวนั้น ๆ ให้ตอบ โดยจะถามแต่เพียงอย่างเดียวหรือครบทั้ง 3 อย่างก็ได้ ถ้าสามารถตอบถูกต้องก็เรียกว่าเป็นผู้มีความรู้ใน

เรื่องนั้น ถ้านึกไม่ออกเพราะลืมหรือตอบผิด ก็เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่จำเนื้อเรื่อง วิธีการ และรวบยอดของเรื่องนั้น ๆ ได้กับสามารถระลึกทั้ง 3 สิ่งนั้นออกมาได้นั่นเอง

นอกจากนี้ การวัดความรู้ ความจำเป็น การวัดความสามารถในการระลึก (Recall) เรื่องราว ข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับจากคำสั่งสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำรา จากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วย คำถามวัดความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ชนิด

1. ถามความรู้ในเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหา ข้อเท็จจริงต่างๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ เช่น ศัพท์และนิยาม กฎและความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ

2. ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่าง ๆ แบบแผนประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้นและแนวโน้ม การจัดประเภท และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุปหรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหานั้น ๆ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

2.6.1 ความหมายของทัศนคติ

สำหรับความหมายของ “ทัศนคติ” นี้ ได้มีนักวิชาการให้ความสนใจและทำการศึกษา รวมทั้งให้คำจำกัดความหรือให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

Allport (1935 : 10) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ สภาพความพร้อมทางจิตใจอันเกิดจากประสบการณ์ ซึ่งมีผลและอิทธิพลในการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

Kretch and Crutchfield (1948 : 152) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง เป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการจูงใจ อารมณ์ การยอมรับ และเกี่ยวกับความรู้ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของบุคคล

พรพิมล วรวิทย์ทองดี และคณะ (2527 : 82) ให้ความหมายว่า ทักษะคิด หมายถึง เป็น ความรู้สึกด้านบวกและลบ ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทำให้บุคคลพร้อมที่จะได้ ตอบออกมาเป็นพฤติกรรม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 7) ให้ความหมายว่า ทักษะคิด หมายถึง ความคิดเห็น ซึ่งมี อารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

จำริญ มีชนอน (2510 : 19) ให้ความหมายว่า ทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและ แนวทางปฏิบัติ หรือท่าทีที่มีต่อสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่าง อาจมีองศา (degree) ของความเข้มข้นในปริมาณที่ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล .

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 108) ให้ความหมายว่า ทักษะคิด หมายถึง ความพร้อมที่จะตอบ สนอง หรือแสดงความรู้สึกต่อวัตถุ สิ่งของ คน สัมผัสอื่น ๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้ สึกหรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปได้ในทางชอบ (เข้าหา) หรือไม่ชอบ (ถอยหนี)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า “ทักษะคิด” หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อถือ ที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมไป ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล แนวคิด สถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้อง ทักษะคิดนี้อาจ เปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ ได้รับเพิ่มในเวลาต่อมา และความ เข้มข้นของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ด้วย

2.6.2 องค์ประกอบของทักษะคิด

ในการศึกษาด้านองค์ประกอบของทักษะคิด สุชา จันทน์เฒ (2527 : 242 - 243) ชี้ให้เห็น ว่า ทักษะคิด มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการรับรู้ (Cognitive Component) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ บุคคลหรือเหตุการณ์ ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดีจะก่อให้เกิดทักษะคิด ถ้าหากไม่รู้จักก็จะมีทักษะคิด ต่อสิ่งนั้น
2. องค์ประกอบด้านความรักของบุคคล (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้าน ความรู้สึก อารมณ์ จึงถูกเร้าจากการได้รับรู้ จะเกิดเป็นความรู้สึกที่ดี -ไม่ดี ชอบ -ไม่ชอบ พอใจ -ไม่ พอใจ
3. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล (Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งตามความรู้สึก

นพศิริ เดชารักษ์ (2539: 32 - 33) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ (Cognitive Component) การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใด จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องนั้น บางคนมีความเข้าใจในเรื่องนั้นเพียงเล็กน้อย ก็เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นได้ บางคนต้องรู้มากกว่าจึงจะเกิดทัศนคติในสิ่งนั้น
2. องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้สึก (Affective Component) เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งใดมาแล้ว และความรู้นั้นมีมากพอที่จะรู้ว่าสิ่งนั้นดี มีประโยชน์ก็จะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น แต่ถ้ารู้สึกว่สิ่งนั้นไม่ดีก็จะเกิดความรู้สึกไม่ชอบ
3. องค์ประกอบทางการกระทำ (Behavioral Component) เมื่อบุคคลรู้ในสิ่งนั้นแล้ว และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบจะเกิดตามมา บุคคลนั้นพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไป

2.6.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติของบุคคล ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้ดังนี้

Kretch and Crutchfield (1948 : 207 – 210) ให้ความเห็นว่า ทัศนคติ อาจเกิดขึ้นได้ดังนี้

1. การตอบสนองความต้องการของบุคคล สิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนได้ บุคคลก็มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงข้าม หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้ บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น
2. การได้เรียนรู้ความจริงต่าง ๆ อาจจะได้เรียนรู้มาโดยการอ่านหรือจากคำบอกเล่าของผู้อื่นก็ได้
3. การเข้าไปเป็นสมาชิกหรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง คนส่วนมากมักยอมรับเอาทัศนคติของกลุ่มมาเป็นของตน หากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนเกินไป
4. บุคลิกภาพของบุคคล ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ จะมองผู้อื่นในแง่ดี ผู้ที่ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม

ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2521 : 47 อ้างถึงใน นพศิริ เดชารักษ์, 2539 : 31) สรุปว่า ทัศนคติ เกิดได้จากปัจจัยต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ที่บุคคลได้พบเห็นและเกิดอาการประทับใจมาโดยตรง
2. กระบวนการเรียนรู้ จากการอบรมสั่งสอนพ่อ แม่ ญาติพี่น้อง คนสูงอายุเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม และความเชื่อต่าง ๆ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

3. การเลียนแบบหรือทำตามอย่างบุคคล ที่มีอิทธิพลโดยตรงและที่ตนนิยมชมชอบ ฉะนั้น จึงอาจรับเอาทัศนคติของคนเหล่านั้นมาเป็นทัศนคติของตนเองได้

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม อิทธิพลของกลุ่มที่มีบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิก ความคิดเห็นของกลุ่มนั้น ๆ สามารถบีบบังคับให้สมาชิกในกลุ่มต้องยอมจำนนปฏิบัติตาม

5. การสรุปตีความจากคุณลักษณะที่ปรากฏ ซึ่งจะสามารถสร้างทัศนคติได้ทันที

6. ความผิดปกติในเรื่องปรับตัว คนที่สุขภาพจิตไม่สมบูรณ์ หรือมีความบกพร่องในเรื่องบุคลิกภาพในการปรับตัว มักจะมองโลกในแง่ร้าย เกิดทัศนคติที่ไม่ดีได้อีกแบบหนึ่ง

ถวิล ธาราโกชน (2532 : 55 - 56) กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้พบกับเหตุการณ์นั้นมาด้วยตัวของเขาเอง และการไปพบนั้นทำให้เกิดความฝังใจกลายเป็นทัศนคติของเขา

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from Others) โดยปกติในชีวิตประจำวันของคนเราจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคมอยู่แล้ว จากการเกี่ยวข้องติดต่อกัน ทำให้เรารับทัศนคติหลาย ๆ อย่างเข้าไว้โดยไม่ตั้งใจ ทั้งนี้ เพราะการเกี่ยวข้องกันนั้นจะอยู่ในลักษณะที่ไม่มีแบบแผน โดยมากจะเป็นในกลุ่มครอบครัว วงศ์เครือญาติหรือผู้ที่สนิทสนมกัน

3. รูปแบบ (Models) มีบ่อยครั้งที่ทัศนคติของคนเราพัฒนาขึ้นมาจากการเลียนรูปแบบ กล่าวคือ เป็นการมองดูบุคคลอื่นว่าเขาทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไร แล้วก็จำเอารูปแบบนั้นมาปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบอันนั้นจะก่อให้เกิดทัศนคติได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้เป็นรูปแบบนั้นเป็นบุคคลที่เรายอมรับและนับถือเพียงใด

4. องค์ประกอบของสถาบัน (Institutional Factors) อันได้แก่ โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน สมาคม องค์การต่าง ๆ เป็นต้น สถาบันเหล่านี้มีส่วนในการสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลได้อย่างมากมาย

2.6.4 ความสำคัญของการศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นในการทำงาน

สมปราชญ์ จอมเทศ (2526 : 5) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของความคิด อารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติจึงเป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และเป็นเครื่องมือวัดความคิดเห็นทางสังคม ทัศนคติต่องานของบุคคลจะชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความพอใจหรือไม่พอใจในงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจแก่การศึกษาทัศนคติของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น และเชื่อว่า ทัศนคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของบุคคลในองค์กรจะช่วยให้ฝ่ายบริหารได้รับข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลให้พฤติกรรมการทำงานและขวัญกำลังใจสัมพันธเป็นอันหนึ่ง นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร

Arnold (1966 : 88) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของทัศนคติต่องานและการบริหารองค์กรนั้น มีหลายลักษณะ ได้แก่

1. การยอมรับ สำหรับพฤติกรรมการยอมรับนั้น จะพิจารณาได้จากความกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับด้วยความอดทน
2. การไม่ให้ความสำคัญ แสดงออกโดยการไม่ให้ความสำคัญ ไม่สนใจงาน ทำเฉพาะสิ่งที่เป็นกฎ ระเบียบ มีพฤติกรรมถดถอย
3. การต่อต้านเชิงบวก จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ไม่เรียนรู้ แสดงความคิดเห็นคัดค้าน ทำงานเท่าที่เคยทำ ทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การต่อต้านเชิงลบ โดยทำงานให้ช้าลง มีการถอนตัว ทำงานผิดพลาด ทำให้เสียหาย และมีเจตนาสร้างความเสียหาย

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับความทันสมัย

2.7.1 ความหมายของความทันสมัย

“การทำให้ทันสมัย” ต่างจากคำว่า “ความทันสมัย” ตรงที่ว่าทำให้ทันสมัย เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่คุณลักษณะที่เรียกว่า “ความทันสมัย” นั้นเป็นคุณลักษณะที่พบเห็นเหมือน ๆ กันทั่วไปในประเทศที่ก้าวหน้าที่สุดทางเทคนิค การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (เลียมร เชยประทับ, 2526 : 107)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความทันสมัย เช่น

Galjart (1971 : 34) ให้ความหมายความทันสมัยว่า เป็นกระบวนการปลดปล่อยให้เป็นอิสระจากธรรมชาติและเครื่องกีดกันทางสังคม

จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์ (2533 : 33-36) ได้สรุปความทันสมัยว่า

1. กระบวนการความทันสมัย ไม่ใช่จะศึกษาได้จากแง่เดียวหรือใช้ดัชนีอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นเครื่องวัด เช่น เราไม่อาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้นนั้นหมายถึง

บุคคลนั้นเป็นผู้ทันสมัยอย่างที่ว่า Rogers ตั้งข้อสังเกตว่า กระบวนการทันสมัยนี้รวมเอาการปะทะสังสรรค์ของปัจจัยหลายอย่าง เพราะพฤติกรรมของมนุษย์สามารถที่จะวัดได้มากกว่าหนึ่งลักษณะ

2. ความทันสมัย บ่อยทีเดียวที่เชื่อกันว่าเหมือนกับกระบวนการที่เป็นอยู่ในตะวันตก (Westernization, Europeanization หรือ Americanization) เพราะคิดกันว่าความทันสมัยมีกำเนิดมาจากตะวันตก ยุโรป หรืออเมริกา และทัศนะดังกล่าวแพร่สะบัดไปอย่างกว้างขวางมากในหมู่ประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งพยายามเลียนแบบกระบวนการพัฒนาประเทศเหมือนอย่างประเทศตะวันตก แต่โดยแท้ที่จริงแล้วความทันสมัยนั้น ไม่ได้หมายถึง การปฏิบัติตามยุโรปหรืออเมริกา หากเป็นการส่งเสริมแบบเก่าและแบบใหม่ให้เข้าด้วยกัน เพราะสิ่งใหม่ ๆ ไม่จำเป็นต้องมาจากยุโรปหรือตะวันตกและการปรับปรุงรับเอาวัฒนธรรมจากประเทศพัฒนาแล้ว ไม่จำเป็นต้องให้ประเทศที่รับเอาลงตามแบบของประเทศแหล่งให้วัฒนธรรม เพราะส่วนใหญ่จะต้องมีการดัดแปลงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่รับเอาก่อน ดังนั้น ความทันสมัยในความหมายนี้จึงไม่จำเป็นต้องนิยามตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเท่านั้น สามารถจะหมายถึงการเรียนรู้วิธีดัดแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้วย

3. ความทันสมัย บ่อยทีเดียวที่เชื่อกันว่าทุกลักษณะของความทันสมัยเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งการตัดสินใจเกี่ยวกับค่านิยมนี้เป็นการพูดง่ายเกินไป โดยไม่ใช่ลักษณะทุกอย่างของความทันสมัยเป็นสิ่งดี บางครั้ง นำเอาความขัดแย้ง ความเจ็บปวด และสิ่งที่ไร้ประโยชน์อย่างอื่นมาด้วยอีกมาก และเราอาจจะศึกษาความทันสมัยได้จากสี่ระบบ คือ ระบบวัฒนธรรม ระบบสังคม ระบบจิตวิทยา และระบบประวัติศาสตร์หรือสภาพแวดล้อม

เลกกีเยร เชยประทับ (2526 : 6 -19) ได้สรุปแนวความคิดของกระบวนการทำให้ทันสมัยไว้ 2 แนวทาง คือ

1. แนวความคิดแบบวัตถุนิยมคลาสสิก คือให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางด้านวัตถุและความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีลักษณะสำคัญคือ

1.1 เป็นแนวความคิดที่อยู่บนพื้นฐานที่ว่าพัฒนาประเทศโดยพื้นฐาน ก็คือกระบวนการของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

1.2 ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าหรือการปรับปรุงด้านวัตถุของประเทศใดประเทศหนึ่ง

1.3 และส่งผลให้เกิดความกินดีอยู่ดีและนำไปสู่ความยุติธรรมในสังคมเสรีภาพ และความเป็นประชาธิปไตย โดยแนวความคิดทางด้านวัตถุนิยมคลาสสิกนี้ จะไม่ให้ความสำคัญ

กับปัจจัยเกี่ยวกับตัวคนและสังคม และจะวัดที่การเพิ่มความสามารถด้านการผลิต ด้านการบริโภค และการกระจายสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นดัชนีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว

2. แนวความคิดที่เน้นการพัฒนาในระดับบุคคลและสังคม การพัฒนาประเทศ มิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการพัฒนาหลายแง่มุม ดัชนีการวัดการพัฒนาที่ดีควรจะต้องวัดทั้งผลผลิตทางเศรษฐกิจ วัดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตทางการเมืองและสังคม ก็เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมของประเทศ แนวความคิดนี้คำนึงถึงศักดิ์ศรีและชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นดัชนีที่ใช้ให้เห็นการพัฒนาในแนวความคิดที่สองนี้ก็คือ คุณลักษณะทางสังคม วัฒนธรรม และลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลนั่นเอง

Rogers and Svennings (1969 : 14 – 15) ได้สรุปกว้าง ๆ เกี่ยวกับความทันสมัยว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจและการเมือง จากแบบดั้งเดิมไปสู่แบบใหม่ที่มีความซับซ้อนขึ้น มีการใช้วิทยาการแผนใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และยอมรับวิธีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ ด้วยเหตุนี้ Rogers และนักสังคมวิทยาอีกหลายท่านจึงได้ใช้การยอมรับวิทยาการแผนใหม่เป็นเครื่องวัดความทันสมัยของบุคคล

Rogers and Svenning (1969 : 291 - 292) ให้ความเห็นว่า ความไวในการยอมรับวิทยาการแผนใหม่เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัย และเป็นเครื่องชี้ที่สำคัญที่สุดเพียงอย่างเดียวที่จะบอกถึงความทันสมัยของบุคคลในด้านพฤติกรรม Rogers อธิบายว่าความไวในการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ในด้านต่าง ๆ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรู้หนังสือ ความสนใจรับรู้สื่อสารมวลชน การติดต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การติดต่อโลกภายนอก การเรียนรู้ สภาพความเป็นอยู่ ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนอื่น แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ ระดับปรารถนาทางการศึกษาและอาชีพ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมเร็วขึ้น

2.7.2 การวัดความทันสมัย

คุณลักษณะที่ Inkeles and Smith (1974 : 19 - 24) ใช้สร้างคำถามวัดทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม เพื่อศึกษาความทันสมัยของบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. ความมีใจกว้างและพร้อมที่จะรับแนวคิดและประสบการณ์ใหม่ ๆ มีการพัฒนาด้านอาชีพ ความเป็นอยู่ โดยการยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงวิถีที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น

2. มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนและรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การยอมรับสิทธิเสรีภาพและความสามารถของสตรี เด็ก และผู้ที่อยู่ในฐานะที่ต่ำกว่า

3. เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาด้านความคิด มีความคิดอ่านที่ทันต่อเหตุการณ์ของโลก เข้าใจปัญหาของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ทั้งยังสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ได้ สามารถแยกแยะและรับรู้ความแตกต่างกันในแนวคิด ทศนคติของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นในความคิดของตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

4. มีความรู้จริงเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ความเคลื่อนไหว และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกชุมชน

5. ให้ความสนใจอนาคตและปัจจุบันมากกว่าจะสนใจอดีต

6. มีความสามารถที่จะเข้าใจธรรมชาติแวดล้อม ศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุการเกิดของสิ่งต่าง ๆ รอบกายในเชิงวิทยาศาสตร์ เชื่อในความสามารถของคนในการเอาชนะธรรมชาติ ไม่เชื่อดวงหรือโชคละตา

7. มีการวางแผนสำหรับการดำเนินชีวิตล่วงหน้า มีระบบการทำงานที่ดี ไม่ปล่อยให้ชีวิตผ่านไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่มีจุดหมาย

8. มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจ และเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นจะต้องมีเหตุผลอธิบายได้ ไม่ใช่ระวางจนเกินไป พร้อมทั้งจะให้ความเชื่อใจคนแปลกหน้า

9. มองเห็นคุณค่าของงานที่ต้องใช้ทักษะ และมีความเห็นว่าคนควรจะได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถของเขา

10. มีความทะเยอทะยานและระดับปรารถนาสูงเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพ มองเห็นคุณค่าการศึกษาในโรงเรียน การรู้หนังสือ ความสามารถในการอ่าน เขียน และการคำนวณ คุณสมบัติเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ ไม่ยึดติดอยู่กับอาชีพเดิมสนใจในอาชีพอื่น อยากให้ลูกมีอาชีพที่แตกต่างออกไปและดีกว่าที่ตนทำอยู่

11. ยอมรับนับถือและให้เกียรติผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของคนโดยไม่เลือกเพศ วัย และฐานะ ให้ความสำคัญกับผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา

12. เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการผลิต หมายถึง เข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงานในระบบอุตสาหกรรม เป็นต้นว่า การจ่ายค่าแรงตามความรู้ความสามารถ ระเบียบวิธีปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้องในเวลาทำงาน และการแจกจ่ายงาน

Lerner (1958 : 49 – 51) นับได้ว่าเป็นคนแรกที่ศึกษาเรื่องนี้อย่างมีระบบ เขาได้อธิบายคนทันสมัยด้วยคำ empathy ซึ่งเขาหมายถึงคุณลักษณะที่พอสรุปได้ดังนี้ 1) ความสามารถทำตัว

ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคมใหม่ หรือความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ 2) ความสามารถเข้าใจจิตใจ และสถานการณ์ของคนอื่น เข้าได้กับคนทุกชั้น ทุกวัย แม้แต่กับคนที่มีความแตกต่างกับตนทุกด้าน 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ในเวลาอันรวดเร็ว 4) ไม่ชอบอยู่หนึ่ง มีความทะเยอทะยานสูง 5) ชอบมีส่วนร่วมกับสังคม สนใจในปัญหาของชุมชน และเชื่อว่าตน สามารถจะช่วยให้ 6) สนใจข่าวสารการเมือง ชอบแสดงความคิดเห็น 7) มีความสามารถที่จะติดต่อกับโลกภายนอก สนใจเหตุการณ์และความเป็นไปของชุมชนอื่น ไม่ชอบอยู่กับกลุ่มเดิม

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : 66) ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความทันสมัยของบุคคล (Modernity) ดังนี้

1. ยอมรับแนวคิดประสบการณ์และวิทยาการใหม่ ๆ สนใจรับความรู้จากสื่อมวลชน
2. มีคุณลักษณะชอบเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
3. สนใจติดต่อโลกภายนอก รู้เหตุการณ์นอกชุมชนดี สามารถเข้าใจปัญหาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง มีความไว้วางใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี
4. ยอมรับนับถือ และให้เกียรติผู้อื่น คำนึงถึงสิทธิและความเท่าเทียมของสตรี เด็ก ไม่แบ่งแยกในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา
5. สนใจอนาคตและปัจจุบันมากกว่าสนใจในอดีต มีความกระตือรือร้น และระดับปรารถนาสูงทางการศึกษาและอาชีพ มีความจริงจังกับงาน
6. ชอบชีวิตที่เสรีและครอบครัวที่อิสระ ไม่ผูกพันญาติมากนักและชอบชีวิตในเมือง
7. ไม่เชื่อโชคลาง เชื่อความสามารถของคนและประสิทธิภาพของวิทยาศาสตร์ มีเหตุมีผลในการนับถือศาสนาและไม่เชื่อดวง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะทันสมัยนั้นมีผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศในสังคมที่ต้องการการพัฒนา จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะสมาชิก โดยวิธีที่เรียกว่า “กระบวนการทำให้ทันสมัย” (Modemization) เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลมีลักษณะเป็นคนทันสมัย (Modem Man) ซึ่งความทันสมัยในระดับบุคคล (Individual Modernization) คือ ลักษณะภายใน ความคิด ทศนคติ กระบวนการทำให้ทันสมัยนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของสมาชิกในสังคมจากแบบดั้งเดิม (Traditional Society) มาเป็นสังคมสมัยใหม่ (Modem Society) มีลักษณะซับซ้อนยิ่งขึ้น และความทันสมัยในระดับบุคคล (Individual Modernization) นี้เอง เป็นสิ่งที่เชื่อว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมให้เป็นสังคมที่ทันสมัยหรือสังคมที่พัฒนา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดความทันสมัยบุคคลจาก ความกระตือรือร้น ชอบแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง สนใจอนาคตมาก

กว่าอดีต มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต ไม่เชื่อถือโชคกลาง เชื่อในความสามารถของตนเอง

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านอายุ

สนิท สมัครการ (2524 : 120) ศึกษาเรื่องการยอมรับการวางแผนครอบครัวในกลุ่มสตรีภาคใต้ ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรอายุมีอิทธิพลสูงสุดต่อการยอมรับในทุก ๆ กลุ่มที่ศึกษา และยังพบว่าตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรการยอมรับทุกกลุ่ม

ภาวิณี เพ็งศาสตร์ (2529 : 87-92) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้และการยอมรับบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ประชาชนอายุมากกว่าให้การยอมรับอาสาสมัครมากกว่าประชาชนที่มีอายุน้อยกว่า แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างประชาชนเพศชายและเพศหญิง การดำรงตำแหน่งในชุมชนประชาชนจะให้การยอมรับ อสม.ที่มีตำแหน่งในชุมชนมากกว่า อสม.ที่ไม่ดำรงตำแหน่งในชุมชน

สุภรณ์ วัชรศิริธรรม (2525 : ม) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อของครูกับการยอมรับแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรประถมศึกษา 2525 พบว่า อายุเป็นตัวแปรที่เป็นสถานภาพที่มีความสัมพันธ์เป็นปฏิภาคกับการยอมรับนวัตกรรม คือ ครูที่มีอายุมากจะรับนวัตกรรมน้อยลง

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันประการหนึ่งคือ อายุ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการยอมรับที่ต่างกัน งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยจะยอมรับนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เป็นผู้ที่อยู่ในวัยของการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาวะสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจำเป็นต้องแสวงหาข่าวสารอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้ที่มีอายุน้อยจึงเป็นผู้ที่คุ้นเคยและมีความพร้อมในการที่จะปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาในชีวิต

กว่าอดีต มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต ไม่เชื่อถือโชคกลาง เชื่อในความสามารถของตนเอง

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านอายุ

สนิท สมัครการ (2524 : 120) ศึกษาเรื่องการยอมรับการวางแผนครอบครัวในกลุ่มสตรีภาคใต้ ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรอายุมีอิทธิพลสูงสุดต่อการยอมรับในทุก ๆ กลุ่มที่ศึกษา และยังพบว่าตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรการยอมรับทุกกลุ่ม

ภาวิณี เพ็งศาสตร์ (2529 : 87-92) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้และการยอมรับบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ประชาชนอายุมากกว่าให้การยอมรับอาสาสมัครมากกว่าประชาชนที่มีอายุน้อยกว่า แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างประชาชนเพศชายและเพศหญิง การดำรงตำแหน่งในชุมชนประชาชนจะให้การยอมรับ อสม.ที่มีตำแหน่งในชุมชนมากกว่า อสม.ที่ไม่ดำรงตำแหน่งในชุมชน

สุภรณ์ วัชรศิริธรรม (2525 : ม) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อของครูกับการยอมรับแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรประถมศึกษา 2525 พบว่า อายุเป็นตัวแปรที่เป็นสถานภาพที่มีความสัมพันธ์เป็นปฏิภาคกับการยอมรับนวัตกรรม คือ ครูที่มีอายุมากจะรับนวัตกรรมน้อยลง

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันประการหนึ่งคือ อายุ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการยอมรับที่ต่างกัน งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยจะยอมรับนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เป็นผู้ที่อยู่ในวัยของการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาวะสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจำเป็นต้องแสวงหาข่าวสารอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้ที่มีอายุน้อยจึงเป็นผู้ที่คุ้นเคยและมีความพร้อมในการที่จะปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาในชีวิต

2. ด้านอายุการทำงาน

บุรินทร์ บุรัตน์ (2528 : 83-84) ศึกษาเรื่อง ระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ และครูวิชาการ กลุ่มโรงเรียนในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน จะมีระดับในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาคือต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และครูวิชาการกลุ่มที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจ มีระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาแต่ละด้านอยู่ในระดับเดียวกัน

พัชรภรณ์ ผางสระน้อย (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 มีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ คอมพิวเตอร์เป็นนวัตกรรมที่เรียนรู้การใช้งานได้ คอมพิวเตอร์เหมาะสมกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และคอมพิวเตอร์เหมาะสมที่จะใช้เป็นสื่อการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ อายุ 51-60 ปี โรงเรียนขนาดใหญ่ ประสบการณ์การสอน 16 ปีขึ้นไป และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เฉลิมชนม์ เลิศมโนกุลชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกรแม่พันธุ์ ของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ของเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เกษตรกรผู้เลี้ยงสุกรแม่พันธุ์ของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีการยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกรแม่พันธุ์ตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ในระดับสูง (ปฏิบัติตามทุกครั้ง) และตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายถึงการยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกรแม่พันธุ์ ได้แก่ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ รายได้รวมจากการเลี้ยงสุกร ลักษณะการเป็นผู้นำและประสบการณ์ในการเลี้ยงสุกร

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับการทำงานในระบบเดิม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะข้าราชการ อายุการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

3. ด้านการศึกษา

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม เช่น

ประสพโชค พินิจศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับในการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าพนักงานตำรวจท้องที่ ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ความแตกต่างของลักษณะบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา ก่อให้เกิดความแตกต่างต่อการยอมรับในการส่งเสริมจริยธรรม

ชัยยุทธ คุณชมภู (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่รอบอุทยานแห่งชาติกุยบุรี รวม 12 องค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคน จำนวนรวม 260 คน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยอมรับการประกาศจัดตั้งอุทยานแห่งชาติกุยบุรี และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการยอมรับของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ระดับการศึกษา การได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว และการได้รับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่

ณัด ไบยา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเกลือเสริมไอโอดีนของประชาชน อำเภอสนธิสุข จังหวัดน่าน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นแม่บ้านจำนวน 2 หมู่บ้าน 143 หลังคาเรือน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาและรายได้ของครอบครัว การรับรู้ภาวะคอพอกและบริโภคนินลีย มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการใช้เกลือเสริมไอโอดีนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สหัส นิลพันธ์ (2519 : 77) รายงานผลการศึกษาปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยอมรับการใช้ปูนมาร์ลเพื่อปรับปรุงดินเปรี้ยวของเกษตรกรว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการศึกษา การถือครองที่ดิน รายได้ และความถี่ของการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

สมพล ชื่นธีระวงศ์ (2521 : 117-118) ได้ทำการศึกษากระบวนการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ ตามโครงการเจ้าพระยาตอนบนของเกษตรกรในท้องที่ตำบลแพทศวีรราชา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า ระดับการยอมรับวิทยาการแผนใหม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นไปในทางบวกกับระดับการศึกษาของเกษตรกรที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนรายได้ต่อปี จำนวนแรงงานในครอบครัว และลักษณะการถือครองที่ดินของเกษตรกรนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับระดับการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ของเกษตรกร

นันทนา บุญรอด (2528 : 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้และการยอมรับของประชาชนในการใช้วัตถุดิบพืชเพื่อการเกษตร พบว่า เกษตรกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะยอมรับการใช้วัตถุดิบพืชเพื่อการเกษตรที่ต่างกัน

เกรียงศักดิ์ ไพวรรณ (2522 : 1-2) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการผลิตถั่วลิสงของเกษตรกร ตำบลภูเงิน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าครัวเรือนเกษตรกร จำนวน 686 ครัวเรือน ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตถั่วลิสงนั้น เกษตรกรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีเทคโนโลยีในการคัดเลือกถั่วลิสงไว้ทำพันธุ์ และลักษณะการไถเตรียมพื้นที่ปลูกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดการยอมรับนวัตกรรม เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ อย่างแตกต่างกัน บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ สนใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ และสามารถเข้าใจถึงเบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ด้านรายได้

Woravit (1971 อ้างถึงใน สมญิติ คำปาละ, 2537 : 33) ได้ศึกษาการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ของชาวลาวบางกลุ่มหนึ่งในประเทศมาเลเซีย พบว่า เกษตรกรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จะเป็นพวกที่มีอายุน้อย มีการศึกษาดี มีรายได้สูง มีบุตรศึกษาในโรงเรียนมัธยม

พิศมัย กระแสอินทร์ (2518 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการปลูกพืชหมุนเวียนของเกษตรกร จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ในการยอมรับการปลูกพืชหมุนเวียนของเกษตรกรขึ้นอยู่กับลักษณะของเกษตรกร เช่น การศึกษา รายได้ สภาพความเป็นอยู่ในสังคม

Raghubar (1976 อ้างถึงใน สมญิติ คำปาละ, 2537 : 32) ได้ศึกษาการยอมรับปุ๋ยในโตรเจนของเกษตรกร พบว่า รายได้เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการยอมรับปุ๋ยในโตรเจน

สุพจน์ สมชาติ (2526 : 61) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับอนามัยแผนใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลห้วยดง อำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครัวเรือนที่มีรายได้สูง จะยอมรับอนามัยแผนใหม่มากกว่าครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำ

แสงอรุณ ทองแดง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้สารจากสะเดาควบคุมแมลงศัตรูพืชของเกษตรกร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยประชากรที่ทำการศึกษาเป็นเกษตรกร จำนวน 86 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้สารจากสะเดาควบคุมแมลงศัตรูพืชของเกษตรกรคือ รายได้ทั้งหมดของครัวเรือน ขนาดพื้นที่ถือครองทำการเกษตร ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารจากสะเดา การได้รับข่าวสาร และประสิทธิภาพของสารจากสะเดา

บุญธรรม คำพอ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความแตกต่างระหว่างผู้ยอมรับและไม่ยอมรับวิทยาการแผนใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตโครงการมูลนิธิบูรณะชนบท พบว่าเกษตรกรที่มีรายได้ต่อปีสูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ถือครองที่ดินสูงกว่า 20-29 ไร่ และมีเครื่องทุ่นแรงของตนเองจะยอมรับวิทยาการแผนใหม่มากกว่าเกษตรกรที่มีรายได้ต่อปี 10,000 – 19,999 บาท หรือต่ำกว่า ถือครองที่ดินระหว่าง 20 – 29 ไร่ หรือต่ำกว่า 20 ไร่ และไม่มีเครื่องทุ่นแรงของตนเอง ทั้งนี้เพราะการมีรายได้สูงกว่าทำให้มีโอกาสในการซื้อนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

ทองโรจน์ อ่อนจันทร์ (2521 : 28) พบว่า การยอมรับวิทยาการแผนใหม่ทางการเกษตรเป็นไปอย่างเชื่องช้ามาก ถ้าหากเกษตรกรต้องเช่าที่ดินของผู้อื่นทำการเกษตร ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ผลผลิตต่อไร่ต่ำ

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นว่า รายได้เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถอธิบายการยอมรับนวัตกรรมได้ เนื่องจากการที่บุคคลที่มีรายได้สูง และมีทรัพย์สินเพียงพอที่จะเสี่ยงกับการได้หรือเสียประโยชน์จากการรับนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เข้าใจและติดตามการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ที่มีรายได้สูง มีโอกาสเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ ทำให้มีคุณลักษณะของคนที่ทันสมัย ส่งผลให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมได้ดีกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

5. ด้านตำแหน่งหน้าที่

Rogers and Svenning (1969 : 70) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการยอมรับนวัตกรรมของชาวนาในโคลัมเบีย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ การศึกษา การเดินทางไปต่างถิ่น การเป็นคนทันสมัย ความมีฐานะทางเศรษฐกิจและตำแหน่งหน้าที่การงาน

ภาวิณี เพ็งศาสตร์ (2529 : 88) ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับและการรับรู้บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ประชาชนที่มีตำแหน่งในชุมชนจะได้รับการยอมรับมากกว่าประชาชนที่ไม่ดำรงตำแหน่งในชุมชน

ประสพโชค พิณจักษ์ดี (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ความแตกต่างของลักษณะหน้าที่รับผิดชอบ และ ชัยยศ ก่อให้เกิดความแตกต่างต่อการยอมรับในการส่งเสริมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรรณณ แวดล้อม (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของผู้ปกครองต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของบุคคลที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ประการแรก ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถาน

ภาพทางสังคม สถานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง และระดับการศึกษา ประการที่สองเป็นปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชน

ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หน่วยปฏิบัติการ จำนวน 328 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีทัศนคติไม่แน่ใจในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้งในรูปแบบการร่วมทุนกับเอกชน และรูปแบบการทำสัญญาว่าจ้าง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับ คือ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า สถานภาพทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถอธิบายลักษณะบุคคลในการยอมรับนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี เนื่องจากบุคคลที่มีสถานภาพหรือการดำรงตำแหน่งทางสังคมสูง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง มีประสบการณ์มาก และการที่จะตัดสินใจหรือเลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จะต้องมีการคำนึงถึงผลได้ผลเสียอย่างรอบคอบ และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ มากกว่า จึงเป็นกลุ่มที่มีการยอมรับมากกว่ากลุ่มอื่น

6. ด้านความทันสมัยระดับบุคคล

ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทันสมัยไว้เป็นจำนวนมาก เช่น

Allan (1971 : 99) ได้ศึกษาที่ประเทศตุรกี พบว่าในเมืองที่มีความก้าวหน้าทางการศึกษา และมีความมั่นคงในอาชีพ จะพบว่ามีลักษณะทันสมัยสูงและการยอมรับของใหม่ก็สูงด้วย

Daniel (1968 อ้างถึงใน พัฒนิจ โภญจนาท, 2540 : 64) ได้ศึกษาประเทศตะวันออกกลาง พบว่า ถ้าภาวะของความเป็นเมือง (Urbanization) สูงเท่ากับแนวโน้มของการศึกษาสูง เป็นเหตุให้มีแนวโน้มของการรับข่าวสารมากขึ้นและส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมสูงขึ้นด้วย

Lynne and Rogers (1969 อ้างถึงใน สมญิติ คำปาละ, 2537 : 34) พบว่า ความทันสมัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้มีการยอมรับนวัตกรรม

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับวิทยาการแผนใหม่ของเกษตรกรชาวนาเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เกษตรกรในกลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับค่อนข้างต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับและตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ความทันสมัย ทัศนคติ การ

ชอบเปลี่ยนแปลง เป็นจิตลักษณะที่มีความสำคัญต่อการยอมรับ การติดต่อพบปะเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การเดินทางดูงานเกษตร การอ่านข่าวสารด้านเกษตร เป็นตัวแปรที่สำคัญในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ โดยความทันสมัยมีความสำคัญในการอธิบายการยอมรับได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การพบปะเจ้าหน้าที่ และการรับสื่อจากวิทยุ เรื่องการเกษตร และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การเผยแพร่วิทยาการใหม่ ๆ จะต้องคำนึงถึงนวัตกรรมและคุณลักษณะของผู้รับเป็นสำคัญด้วย

วีระ เกษะรักษ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับการใช้เข็มขัดนิรภัยของผู้ขับขี่รถยนต์ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ขับขี่รถยนต์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 ราย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้เข็มขัดนิรภัยในการขับขี่รถยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวส.- อนุปริญญา และสูงกว่า กลุ่มที่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของเข็มขัดนิรภัยบ่อยครั้ง รวมทั้งกลุ่มที่มีระดับความทันสมัยสูงและที่เห็นด้วยกับการใช้เข็มขัดนิรภัยสูง

ณัฐนันท์ เกลิมวงศาเวช (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการอยู่อาศัยในคอนโดมิเนียมของชาวกรุงเทพมหานคร พบว่า การยอมรับคอนโดมิเนียมที่มีระดับราคาต่างกัน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่แตกต่างกัน คือ การยอมรับคอนโดมิเนียมระดับราคาสูงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับปัจจัยด้านอายุ สถานภาพทางครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 กับพฤติกรรมการสื่อสาร และความทันสมัยในระดับบุคคล การยอมรับคอนโดมิเนียมระดับราคาปานกลางมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับปัจจัยด้านอายุ และที่ระดับ 0.01 กับปัจจัยด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้ และมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 กับพฤติกรรมการสื่อสาร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบที่ระดับ 0.05 กับความทันสมัยในระดับบุคคล ส่วนการยอมรับคอนโดมิเนียมระดับราคาประหยัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับปัจจัยด้านอาชีพและรายได้

สิริรัตน์ บำรุงกรณ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ และไม่ยอมรับนวัตกรรมของชาวนา : ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ชาวนาในเขตชนบทของอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่า ชาวนามีระดับการยอมรับนวัตกรรมใกล้เคียงกัน โดยผู้ยอมรับมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 และผู้ไม่ยอมรับจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 และปัจจัยที่อธิบายการยอมรับและไม่ยอมรับนวัตกรรมของชาวนาได้คือ ศาสนา ขนาดที่นา วัตถุประสงค์ในการทำนา ระดับความ

ทันสมัยและการติดตามข่าวสาร โดยพบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการติดตามข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมมากที่สุด

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าความทันสมัยของบุคคล เป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อการยอมรับนวัตกรรม เนื่องจากความทันสมัยระดับบุคคลเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านแนวคิด ทักษะ ค่านิยม และพฤติกรรม โดยความทันสมัยของบุคคลเป็นผลสืบเนื่องจากการเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ทั้งสื่อบุคคลและสื่อมวลชน การมีแนวคิดที่เชื่อในเรื่องของความเป็นวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น เชื่อในความสามารถของตนเอง เป็นบุคคลที่พร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต ความทันสมัยของบุคคลเหล่านี้ เป็นผลทำให้เกิดความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงหรือการรับสิ่งใหม่ใด ๆ ก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดผลที่ดีกว่าสิ่งที่เป็นอยู่

7. ด้านพฤติกรรมการสื่อสาร

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก เช่น

จุฑามาศ มาลี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการยอมรับระบบวนเกษตรบนที่สูงของเกษตรกร บ้านแม่สาใหม่ ตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ศึกษาคือ เกษตรกร จำนวน 133 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ แหล่งข้อมูลข่าวสาร ขนาดของแปลงวนเกษตรมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบวนเกษตรบนพื้นที่สูง

วัชรพร นนทจิตร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการปลูกป่าชุมชนของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาป่าไม้เขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 126 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปลูกป่าชุมชนของเกษตรกรคือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางด้านป่าไม้ การติดต่อเจ้าหน้าที่ ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม และลักษณะการเป็นผู้นำ

ดวงตา พิริยานนท์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติของประชาชนกับการยอมรับการทิ้งมูลฝอยแยกประเภทในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา โดยการแยกประเภทมูลฝอย โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 403 คน ผลการ

วิจัยพบว่า การเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ ทศนคติ และการเปิดรับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่โครงการรณรงค์ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการยอมรับการทิ้งมูลฝอยแยกประเภทในปัจจุบัน

เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 ของพนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซล จำกัด และบริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพจำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 411 คน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาและระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้ที่มียาได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท มีการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การสื่อสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แหล่งข่าวสารที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับ ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพภายใน เจ้าหน้าที่บริหารคุณภาพ บอร์ดข่าวสารข้อมูลทั่วไป การประชุมฝ่าย/แผนก การประชุมพิเศษพนักงานใหม่ และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำบริษัท ทศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีระดับของการยอมรับอยู่ในระดับที่สูงมาก

กันยา สุนทรารักษ์ (2526 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์โคนมหนองโพ จังหวัดราชบุรี พบว่า การรับข่าวสารเรื่องสหกรณ์โคนมโดยผ่านสื่อบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจยอมรับเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์โคนม โดยสื่อบุคคลมีบทบาทในการแนะนำชักจูงให้คำปรึกษาแก่สมาชิกด้วย

นงลักษณ์ ขวาลไพบูลย์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการยอมรับการจัดตั้งศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ยอมรับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นผู้ที่เปิดรับสื่อเพื่อทราบข่าวสารเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับสูงกว่ากลุ่มผู้ที่ไม่ยอมรับการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รัตนาวดี บุรณภิวังศ์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนพันธุ์ข้าวจากพันธุ์พื้นเมืองเป็นพันธุ์ส่งเสริม : ศึกษาเฉพาะกรณีเกษตรกรในเขตอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข้าวพันธุ์ส่งเสริม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยอมรับนวัตกรรมโดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด

รุ่งฤดี พร้อมเพรียง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ

นวกกรรมการบริโภคอาหารกล่องสำเร็จรูปแช่แข็ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 394 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะทางประชากรจำแนกตามเพศ ปัจจัยการสื่อสารเฉพาะสื่อมวลชน ปัจจัยการสื่อสารการตลาด มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวกกรรมการบริโภคอาหารกล่องสำเร็จรูปแช่แข็ง ส่วนทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวกกรรมการบริโภคอาหารกล่องสำเร็จรูปแช่แข็ง

จิตราภา ยศวัฒนะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 419 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ อาชีพ รายได้ การติดต่อสื่อสารและการรับรู้ข่าวสารของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารทั้ง 4 ด้าน ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการยอมรับด้วยคุณสมบัติของสตรี ผู้นำ ลักษณะผู้นำสตรี และปัญหาในการมีสตรีเป็นผู้นำ

สวรรณศรี คุราชีวะ (2524 : 7) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารและความทันสมัยของประชาชนในเขตท้องที่บางชั้น เขตมีนบุรี พบว่า การเปิดรับสื่อมวลชนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และการยอมรับนวัตกรรม และการเปิดรับสื่อมวลชนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการศึกษาและการมีค่านิยมสมัยใหม่

เฉลิมชนม์ เลิศมโนกุลชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกรแม่พันธุ์ ของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ของเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ เกษตรกรผู้เลี้ยงสุกรแม่พันธุ์ของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 50 คน ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีการยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกรแม่พันธุ์ตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ในระดับสูง (ปฏิบัติตามทุกครั้ง) และตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายถึงการยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกรแม่พันธุ์ ได้แก่ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ รายได้รวมจากการเลี้ยงสุกร ลักษณะการเป็นผู้นำและประสบการณ์ในการเลี้ยงสุกร

จรัล เล็กสกุลดิolk (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการเลี้ยงสุกร ในจังหวัดน่าน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ ผู้เลี้ยงสุกรจำนวน 50 ฟาร์ม ผลการศึกษาพบว่า การได้รับข่าวสารด้านการเกษตรเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีการเลี้ยงสุกร

นิพัทธ์ รัตนอุบล ((2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับวิทยาการแผนใหม่ในการทำนาปี : เปรียบเทียบชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม บ้านวังพะเนียด จังหวัดสตูล เป็นการ

ศึกษาแบบกรณีศึกษาเชิงสังคมวิทยาในระดับหมู่บ้านโดยการสัมภาษณ์และสังเกตเกษตรกร ชาวไทยพุทธ 50 ราย และชาวไทยมุสลิม 70 ราย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความเหมือนกันและมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับวิทยาการแผนใหม่ในการทำนาปีของชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม คือ ความถี่ในการติดต่อกับแหล่งความรู้ การรับรู้ข่าวสาร สิ่งจูงใจในการตัดสินใจยอมรับวิทยาการแผนใหม่ในการทำนาและผลผลิตข้าวต่อไร่

สาโรจน์ แพร่งยัง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย จำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ทักษะคิดและแรงจูงใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา โดยมีอิทธิพลผ่านตัวแปรความรู้ ทักษะคิดและแรงจูงใจ ถ้าพิจารณามิติ 3 ด้านของการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา จะพบว่ามีตัวแปรต้นที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรตามทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

ปรีชา ลูกใส (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลให้ชาวลวนยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณีชาวลวนตำบลไม้เค็ด อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 ครัวเรือน ผลการวิจัย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา การติดต่อกับนอกชุมชน การติดต่อกับบุคคลในชุมชน และการติดต่อกับสื่อมวลชนของชาวลวนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ของชาวลวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ชาวลวนที่มีอายุน้อย มีระดับการศึกษาสูง มีการติดต่อกับบุคคลในชุมชนมาก และมีการติดต่อกับสื่อมวลชนมาก มีการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่มากกว่าชาวลวนที่มีลักษณะตรงกันข้าม ส่วนความเข้มแข็งของความสัมพันธ์นั้น ปรากฏว่า การยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ของชาวลวนในกลุ่มตัวอย่างนี้ เกี่ยวข้องกับการติดต่อกับนอกชุมชนมากที่สุด รองลงไปคือการติดต่อกับบุคคลในชุมชน การติดต่อกับสื่อมวลชน ระดับการศึกษา และอายุของชาวลวนตามลำดับ

จากงานวิจัยที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า การเผยแพร่ข่าวสารจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการสื่อสาร ซึ่งจุดมุ่งหมายในการส่งข่าวสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนทัศนคติของผู้รับ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมในการยอมรับนวัตกรรมนั้น ในปัจจุบัน การสื่อสารไม่ได้จำกัดเพียงแค่การสื่อสารระหว่างบุคคลเท่านั้น สื่อมวลชนได้เข้ามามีบทบาทในการสื่อสารเป็นอย่างมาก การสื่อสารเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนใจและมีความต้องการที่จะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ดังนั้น

พฤติกรรม的开รับข่าวสารของบุคคลย่อมส่งผลต่อการรับรู้และความรู้ความเข้าใจ อันนำไปสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ในที่สุด

8. ด้านการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรม

ได้มีงานวิจัยหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก เช่น

Allan (1977 อ้างถึงใน พัฒนิจ โกญจนาท, 2540 : 68) ได้ทำการศึกษา การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมและการยอมรับเครื่องมือที่ใช้คือ รายการสัมภาษณ์และรูปภาพที่สามารถวัดคุณลักษณะของการยอมรับนวัตกรรมได้ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะตรวจสอบคุณลักษณะของนวัตกรรม ที่จะช่วยให้นวัตกรรมได้รับการยอมรับเร็วขึ้นหรือช้าลง ได้แก่ ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ ความเข้ากันได้ ความสลับซับซ้อน ความสามารถนำไปทดลองใช้ และความสามารถสังเกตได้ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของนวัตกรรมด้านความสลับซับซ้อนเพียงด้านเดียวที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษา

ชไมพร สมจิตตานุกิจ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้สมุนไพรทดแทนสารเคมีกำจัดศัตรูพืชของเกษตรกรในชุมชนหนึ่งของจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับการใช้สมุนไพรทดแทนสารเคมีกำจัดศัตรูพืชของเกษตรกรเกิดขึ้นภายใต้ปัจจัยด้านสังคม : กลุ่มเครือข่ายทางสังคมของเกษตรกร การรับรู้ในโอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรงของโรค การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคของการป้องกันคุณลักษณะด้านประชากร พฤติกรรมการสื่อสาร และนโยบายของรัฐ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ : การลดต้นทุน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของนวัตกรรม : ความมีประโยชน์ดีกว่าของเดิม ความเข้ากันได้ ความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ และความสามารถในการสังเกตผลได้

วีรยุทธ บุญยะไวโรจน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระดับการยอมรับนวัตกรรมและการรับรู้คุณค่าของนวัตกรรมการเรียนการสอน คณิตศาสตร์ ของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 259 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการยอมรับนวัตกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของครูคณิตศาสตร์รวมทุกด้านอยู่ในระดับการตัดสินใจ การรับรู้คุณค่าของนวัตกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของครูคณิตศาสตร์รวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ครูคณิตศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การผ่านการฝึกอบรมต่างกัน มีการยอมรับนวัตกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ

0.05 ครูคณิตศาสตร์ที่มีอายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าของนวัตกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ครูคณิตศาสตร์ที่มีระดับการยอมรับนวัตกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าของนวัตกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ประวุฒิ เพิ่มทรัพย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับนวัตกรรมอินเทอร์เน็ตของกลุ่มอุตสาหกรรมหนังสือพิมพ์ กับการปรับตัวขององค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดการยอมรับ คือลักษณะของอินเทอร์เน็ตที่มีความได้เปรียบเทคโนโลยีเดิมที่ใช้อยู่ และมีความสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของหนังสือพิมพ์ที่ต้องการบริโภคข่าวสาร ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการรับนวัตกรรมอินเทอร์เน็ต คือ การทำงานของผู้สื่อข่าวเปลี่ยนแปลงโดยหันมาใช้อินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งค้นหาข่าว โดยเฉพาะผู้สื่อข่าวต่างประเทศ ชาวกีฬา และชาวบ้านทั้งต่างประเทศ

มงคล ปิยสิริวัฒน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้น้ำหยดเสริมไอโอดีนในน้ำ เพื่อป้องกันโรคขาดสารไอโอดีน อ.บ้านตาก จ.ตาก โดยกลุ่มตัวอย่างสุ่มจากประชากรใน 7 ตำบล จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับน้ำหยดเสริมไอโอดีนลงในน้ำดื่มจากสื่อบุคคลมากที่สุด อันได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) คุณลักษณะทางนวัตกรรมของน้ำหยดเสริมไอโอดีน ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจมากที่สุด คือ เป็นสิ่งที่สามารถป้องกันโรคคอพอกได้ และส่วนใหญ่มีการตัดสินใจใช้น้ำหยดเสริมไอโอดีนด้วยตนเองเพียงคนเดียว ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้น้ำหยดเสริมไอโอดีนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การเปิดรับข่าวสาร และรูปแบบการตัดสินใจ

พัชราภรณ์ ผางสระน้อย (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11 มีการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ คอมพิวเตอร์เป็นนวัตกรรมที่เรียนรู้การใช้งานได้ คอมพิวเตอร์เหมาะสมกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และคอมพิวเตอร์เหมาะสมที่จะใช้เป็นสื่อการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 คือ อายุ 51-60 ปี โรงเรียนขนาดใหญ่ ประสบการณ์การสอน 16 ปีขึ้นไป และวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี

เกษม กิตติธัชชากุล (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของสื่อและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับระบบสื่อสารทางโทรสาร พบว่า คุณลักษณะของโทรสาร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลตัดสินใจใช้โทรสาร โดยผู้ให้บริการโทรสารส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า โทรสารเป็นระบบสื่อสารที่มีความแน่นอนในการส่งข่าว ความรวดเร็ว ความสะดวก ความประหยัด ความมีประโยชน์ ความเหมาะสม และความทันสมัย แต่เปอร์เซ็นต์ที่เห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะความเหมาะสมของโทรสารที่เข้ากันได้กับลักษณะงานและธุรกิจของผู้ให้บริการโทรสาร

สุธิภา แสันทอน (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการยอมรับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนในระดับมาก และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ (1) การใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนมีความคุ้มค่า (2) เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน (3) เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความสะดวกในการนำมาใช้เพื่อการเรียนการสอน (4) เครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอนของท่านได้ไม่จำกัด (5) การใช้บริการสืบค้นข้อมูล World Wide Web

มุสดี ทรัพย์สาร (2529 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนวัตกรรมที่มีผลมากที่สุดต่อการยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย พบว่า คุณลักษณะความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ เป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมมากที่สุด

ปทุมพร ศิริรั้งคมานนท์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำนวัตกรรมทางการสื่อสารเข้าสู่วงการธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี : โทรศัพท์เคลื่อนที่ ศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่ได้เคยมีการบันทึกรวบรวมเอาไว้ และการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในสภาวะของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ต้องการความฉับไว และต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น โทรศัพท์เคลื่อนที่จึงมิใช่เป็นเพียงสินค้าแฟชั่นหรืออุปกรณ์สำหรับเร็ดูฐานะทางสังคม แต่เป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ การตัดสินใจเลือกซื้อ จะพิจารณาคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการในการใช้งานของตน โดยเน้นความสะดวก แรงแรง และกะทัดรัดเป็นสำคัญ การรับรู้

ข่าวสารเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ส่วนใหญ่จะรับรู้จากสื่อประเภทหนังสือพิมพ์มากที่สุด รองลงมา คือ สื่อประเภทโทรทัศน์

สำลี ทองธิว (2526 : 26-27) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา ต้องใช้เวลาต่างกัน คือ คุณสมบัติและลักษณะของตัวนวัตกรรมเองมีส่วนในการทำให้นวัตกรรม เป็นที่ยอมรับได้เร็วขึ้นหรือช้าลง แต่อย่างไรก็ตาม ด้านนวัตกรรมนั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง ปัจจัยนี้ก็จะลดความล่าช้าลง

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่จะส่งผลให้นวัตกรรมได้รับการยอมรับหรือไม่ยอมรับ โดยพิจารณาจาก ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ ความเข้ากันได้ ความซับซ้อน ความสามารถทดลองทำได้ และสามารถ สังเกตเห็นผลได้ ในการเปลี่ยนแปลงหรือการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ควรจะก่อให้เกิดประโยชน์และ สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้ใช้ได้เพิ่มมากขึ้น จึงจะทำให้เกิดการยอมรับ

9. ด้านความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม

ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่เกี่ยวกับนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม ดังนี้

นพดล กรรณิกา (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับสิทธิอำนาจนาย ตำรวจระดับรองสารวัตร : การรับรู้ของตำรวจชั้นประทวนเฉพาะผู้ปฏิบัติราชการที่สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนเฉพาะผู้ปฏิบัติราชการที่สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล พระนครเหนือ จำนวน 245 นาย ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจชั้นประทวนที่อยู่ในข่ายการศึกษาคั้งนี้ รับรู้ในเรื่องการมีและใช้อำนาจชนิดต่าง ๆ ของรองสารวัตร และมีประสบการณ์ในเรื่องการได้รับ มอบสิทธิอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่จากสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับการ ยอมรับสิทธิอำนาจนายตำรวจระดับรองสารวัตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การรับรู้ของตำรวจชั้นประทวนในเรื่อง การมีและใช้อำนาจแรงศรัทธาของรองสารวัตร ประสบการณ์ของตำรวจชั้นประทวนในเรื่อง การได้รับมอบสิทธิอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่จาก สายการบังคับบัญชา และการรับรู้ของตำรวจชั้นประทวนในเรื่องการมีและการใช้อำนาจให้รางวัล ของรองสารวัตร มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการยอมรับสิทธิอำนาจรองสารวัตรของตำรวจชั้น ประทวน ส่วนการรับรู้ของตำรวจชั้นประทวนในเรื่องการมีและใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญมี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการยอมรับสิทธิอำนาจนายตำรวจระดับรองสารวัตรของตำรวจชั้นประทวน

เพลินพร ผิวงาม (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริเวณในหมู่บ้าน ตำบลคูบัว อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ สมาชิกกลุ่มที่ได้รับนวัตกรรมเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริเวณในหมู่บ้าน 176 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับนวัตกรรมทุกคน โดยร้อยละ 72.7 ยอมรับมากคือ ปฏิบัติทุกครั้งและยอมรับน้อยร้อยละ 27.3 คือปฏิบัติเพียงบางครั้ง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่างนั้น ได้แก่ การรับข่าวสารเกี่ยวกับน้ำดื่ม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อโครงการ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมในด้านการมองเห็นว่ามีประโยชน์ และในด้านความยุ่งยากซับซ้อนในการใช้ วิธีการให้การศึกษาศึกษาเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมของผู้นำชุมชนน้ำสะอาด โดยภาพรวมในแต่ละครั้งทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับน้ำสะอาด การสาธิตปรับปรุงคุณภาพน้ำ การเก็บตัวอย่างน้ำไปตรวจ และการติดตามผล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรศักดิ์ วงษ์บุญมาก (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับผู้รับบริการของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษากรณีนักสังคมสงเคราะห์ ในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ผู้ศึกษาทำการสำรวจความคิดเห็นจากนักสังคมสงเคราะห์จำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า นักสังคมสงเคราะห์ส่วนมาก เป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการยอมรับได้ดี แต่ยังมีความเข้าใจสับสนอยู่บ้างระหว่างความหมายของการยอมรับกับการเห็นด้วย และพบว่าในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์นั้น นักสังคมสงเคราะห์สามารถประยุกต์ความรู้ความเข้าใจในหลักการยอมรับไปปรับตัวใช้ได้ดีพอสมควร แต่รับว่าอาจมีอคติบ้างเล็กน้อยกับผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานสังคมสงเคราะห์แนะนำขอรับบริการ ในเรื่องของการควบคุมอารมณ์ของตนเองไม่ให้คล้อยตามผู้รับบริการ รวมทั้งการทำให้ไม่มีอคติใด ๆ ขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับบริการนั้น นักสังคมสงเคราะห์ยอมรับว่า ยังเป็นปัญหาอยู่บ้าง แต่อย่างไรก็ตาม นักสังคมสงเคราะห์ส่วนมากก็มีทัศนคติที่ดีต่อหลักการยอมรับเข้าใจถึงความสำคัญในการปรับใช้ ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับบริการ และพบว่านักสังคมสงเคราะห์ทุกคนเป็นผู้รักการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

สุภาพร บุญปลั่ง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 392 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการยอมรับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การขอคำแนะนำจากผู้อื่นหลังจากศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วยสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีประโยชน์ในด้านการเรียนการสอน และคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีความกลมกลืนกับสภาพการเรียนการสอนแบบเดิม และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การไม่มีประสบการณ์ด้านคอมพิวเตอร์ การไม่เคยศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สมฤติ คำปาละ (2537 : 2) ได้ศึกษาถึงการยอมรับการใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณีพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวน เป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับการใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวน

นิภา ลิขิตประเสริฐ (2529 : 88) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ทรายอะเบทเพื่อควบคุมยุงลาย พบว่า กลุ่มที่มีความรู้เรื่องใช้เล็อดออก และทรายอะเบทมากกว่า จะมีการยอมรับสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุธิดา วงศ์สว่าง (2535 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับน้ำมันไร้สารตะกั่วของผู้ใช้รถยนต์ส่วนบุคคล : เฉพาะที่อาศัยในหมู่บ้านจัดสรรในเขตวังทองหลาง พบว่า ความรู้เกี่ยวกับน้ำมันไร้สารตะกั่ว และทัศนคติ มีผลต่อการยอมรับน้ำมันไร้สารตะกั่วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิลาสินี วงศ์ประเสริฐ (2527 : 62) ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับการใช้หมวกนิรภัยของผู้ขับขี่จักรยานยนต์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้หมวกนิรภัยประการหนึ่งคือ ความรู้เกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้หมวกนิรภัย

วงแห ศิริวานิช (2529 : 2) ทำการศึกษาเรื่อง การนำนวัตกรรมเข้าสู่วงการธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีภาชนะโพลีสไตรีน โดยทำการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับสินค้าภาชนะโฟม พบว่า การที่ผู้บริโภคยอมรับภาชนะโฟม นั้น มีสาเหตุมาจาก ความรู้ ความเข้าใจในการใช้ภาชนะโฟม การที่ผู้บริโภคมีความรู้ ความเข้าใจในภาชนะดังกล่าวทำให้เกิดการยอมรับและการนำไปใช้ในที่สุด

อภิรดี โภมลศิริ (2530 : 1-2) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำและการใช้ปุ๋ยหมักของเกษตรกรอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำปุ๋ยหมัก 112 ราย และไม่ทำจำนวน 44 ราย พบว่า เกษตรกรทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในเรื่องของความรู้ในการทำปุ๋ยหมักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เกษตรกรที่ทำปุ๋ยหมักมีความรู้และทัศนคติที่ดีในการทำปุ๋ยหมักมากกว่ากลุ่มเกษตรกรที่ไม่ทำปุ๋ยหมัก

พงษ์จันทร์ ไกรสินธุ์ (2540 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์อุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีการยอมรับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การเข้ารับการอบรมกับวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การมีโอกาสนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากรภายใน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การไม่เคยเข้าอบรมด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา เพศชาย และตำแหน่งศาสตราจารย์

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม เนื่องจากการที่บุคคลมีความรู้ความสามารถในการจำเรื่องราวที่ตนพบเห็น และแสดงถึงความเข้าใจในเรื่องรานั้น ๆ จึงสามารถจดจำเรื่องราวนั้น ๆ ได้ และยังสามารถเก็บรวบรวมเรื่องราว ความรู้ที่ตนมีอยู่ถ่ายทอดไปให้ผู้อื่นรู้ได้ ดังนั้น ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจดี จะสามารถเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็น แนวทางในการปฏิบัติ และมีความเชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

10. ด้านทัศนคติต่อนวัตกรรม

ผลิดา ภูธรใจ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับการเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ ได้แก่ อายุ เงินเดือน ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

จำเริญ ชาญชัย (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้านของประชาชน ในจังหวัดตรัง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การศึกษา จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน การประชุมชี้แจงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและการติดต่อกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้านของประชาชน

เสนาะ สีแดง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับโคชาวลำพูนของเกษตรกรในจังหวัดลำพูน จากประชากรผู้เลี้ยงโคชาวลำพูน จำนวน 75 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ทั้งหมดของครัวเรือน ความคาดหวังของประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ การได้รับข่าวสาร ทักษะต่อการเลี้ยงโคชาวลำพูน การติดต่อกับโลกภายนอก การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเกษตร มีความสัมพันธ์กับการยอมรับโคชาวลำพูน

ขวัญตา กิระวิศาลกิจ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในส่วนงานที่เข้าระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000 จำนวน 241 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในระดับดี มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในระดับปานกลาง มีความรู้ในระดับสูง และมีทัศนคติอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้และทัศนคติ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในการที่จะศึกษาถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นต้องทำความเข้าใจทัศนคติ เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการทางสังคมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และทัศนคติจะมีธรรมชาติของการประเมิน เป็นการประเมินความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ ดังนั้น การที่บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดขึ้นอยู่กับกระบวนการประเมินความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น ดังนั้น ในการนำตัวแปรเกี่ยวกับทัศนคติมาใช้ในการศึกษา จึงน่าจะเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญตัวแปรหนึ่ง ซึ่งสามารถอธิบายตัวแปรตามได้

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต” โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา
2. นิยามปฏิบัติการ
3. สมมติฐานทางการศึกษา
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
7. การประมวลผลข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

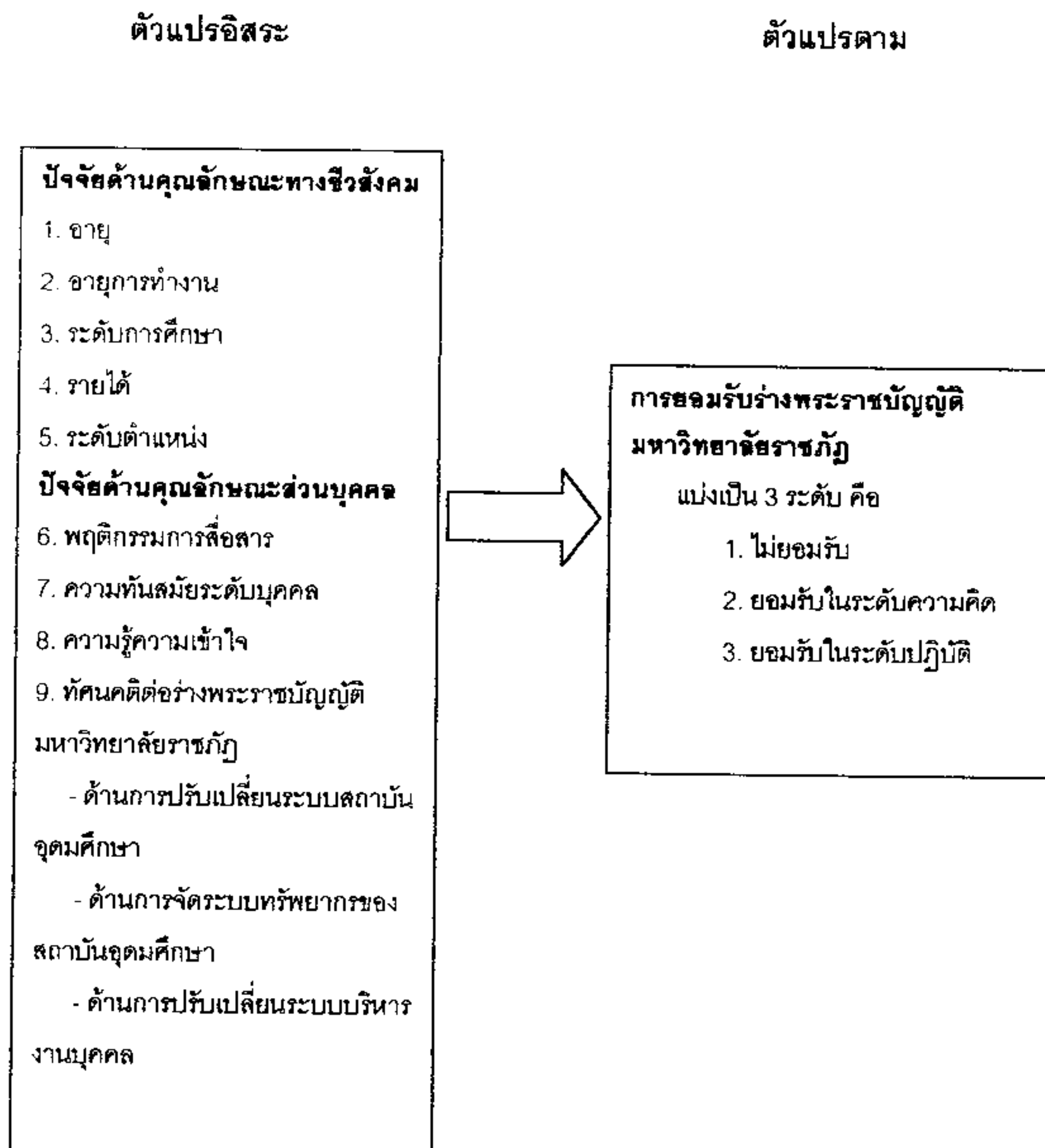
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยข้างต้น สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน การศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง
- ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัย ระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ไม่ยอมรับ ยอมรับในระดับความคิด และยอมรับในระดับปฏิบัติ



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

3.2 นิยามปฏิบัติการ

ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ร่างพระราชบัญญัติที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เมื่อสถาบันฯ มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเดือนสิงหาคม 2545

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยแบ่งเป็น

- ข้าราชการสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์
- ข้าราชการสายปฏิบัติการ ได้แก่ เลขานุการและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ
- ลูกจ้างประจำ

การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง การที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความคิดเห็นใน 3 ระดับ คือ ไม่ยอมรับ ยอมรับในระดับความคิด และยอมรับในระดับปฏิบัติ

ไม่ยอมรับ หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ

ยอมรับในระดับความคิด หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตเห็นด้วยกับการออกนอกระบบ แต่ควรเลื่อนระยะเวลาในการปฏิบัติหลังเดือนสิงหาคม 2545

ยอมรับในระดับปฏิบัติ หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความคิดเห็นสมควรให้ออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545

อายุการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่เข้ารับราชการ (สำหรับข้าราชการ) และจำนวนปีที่ทำงาน (สำหรับลูกจ้างประจำ)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

การศึกษา หมายถึง ระดับการสำเร็จการศึกษาในชั้นสูงสุด

รายได้ หมายถึง รายได้ประจำเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่และระดับซีที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ความทันสมัยระดับบุคคล หมายถึง ความกระตือรือร้น ชอบแสวงหาความรู้และเทคนิควิชาการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลง สนใจอนาคตมากกว่าอดีต มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต ไม่เชื่อถือโชคกลาง เชื่อในความสามารถของตนเอง

พฤติกรรมการสื่อสาร หมายถึง การเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อภายในสถาบัน สื่อมวลชน และสื่อบุคคล ได้แก่ จดหมายข่าว เอกสาร หนังสือพิมพ์ของสถาบัน รายการวิทยุของสถาบัน รายการโทรทัศน์ของสถาบัน สื่อมวลชน การประชุมชี้แจง เพื่อนร่วมงาน

ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจดจำข้อเท็จจริงและอธิบายเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ระบบการเงินและการตรวจสอบ ระบบบริหารงานบุคคล และสวัสดิการ

ทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะนวัตกรรมในด้าน ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ ความเข้ากันได้ ความซับซ้อน ความสามารถสังเกตเห็นผลได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่แสดงออกต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา การจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา และการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล

การปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง ความเป็นอิสระของสถาบันในการบริหารงาน งานวิชาการ และการบริหารงานบุคคล

การจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การกำหนดแนวทางการบริหารงบประมาณเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาของผู้เรียน

การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล หมายถึง การกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

3.3 สมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 อายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุมาก คาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุน้อย คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย เช่น สนิท สมัครงการ (2524 : 120) พบว่า ตัวแปรอายุมีอิทธิพลสูงสุดต่อการยอมรับในทุก ๆ กลุ่มที่ศึกษา สุภรณ์ วัชรศิริธรรม (2525 : ๗) พบว่า ครูที่มีอายุมากจะรับนวัตกรรมน้อยลง Woravit (1971 อ้างถึงใน สมญิติ คำปาละ, 2537 : 33) พบว่า เกษตรกรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จะเป็นพวกที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 2 อายุการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุการทำงานมาก คาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุการทำงานน้อย คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรินทร์ บุรตัน (2528 : 83 - 84) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ผางสระน้อย (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอน 16 ปีขึ้นไป จิตราภา ยศวัฒนะ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า อายุงานเป็นปัจจัยหนึ่งของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาสูง คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาต่ำ คาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำลี ทองธิว (2526 : 26 - 27) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา กล่าวคือ ครูที่มีระดับการศึกษาสูง จบจากสถาบันฝึกครูที่ได้มาตรฐาน มีแนวโน้มที่จะยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาได้ดีและเร็วกว่าครูทั่ว ๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rogers and Shoemaker (1971 อ้างถึงใน พัฒนิจ โกญจนาท, 2540 : 65) ที่กล่าวว่า ผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่าได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนมากกว่าผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่า และงานวิจัยอื่น ๆ เช่น ประสพโชค พินิจศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ความแตกต่างของบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา ก่อให้เกิดความแตกต่างต่อการยอมรับในการส่งเสริมจริยธรรม งานวิจัยของ สมพล ชื่นธีระวงศ์ (2521 : 117 - 118) พบว่า ระดับการยอมรับวิทยาการแผนใหม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นไปในทางบวกกับระดับการศึกษาของเกษตรกร เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์ (2540: บทคัดย่อ) พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO9000 โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีการ

ยอมรับสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ชัยยุทธ คุณชมภู (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลประการหนึ่งคือ ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4 รายได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีรายได้สูง คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีรายได้ต่ำคาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศมัย กระแสอินทร์ (2518 : บทคัดย่อ) พบว่า ในการยอมรับการปลูกพืชหมุนเวียนของเกษตรกรขึ้นอยู่กับลักษณะของเกษตรกร ตัวแปรหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ รายได้ของเกษตรกร สุพจน์ สมชาติ (2526 : 61) พบว่า ครัวเรือนที่มีรายได้สูงจะยอมรับอนามัยแผนใหม่มากกว่าครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำ บุญธรรม คำพอง (2520 : บทคัดย่อ) พบว่า เกษตรกรที่มีรายได้ต่อปีสูง และมีการถือครองที่ดินจำนวนมาก และมีเครื่องทุ่นแรงเป็นของตนเอง จะยอมรับวิทยาการแผนใหม่มากกว่าเกษตรกรที่มีรายได้ต่ำ จำนวนถือครองที่ดินต่ำ และไม่มีเครื่องทุ่นแรงเป็นของตนเอง ทั้งนี้ เพราะการมีรายได้สูง ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงนวัตกรรมได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประการหนึ่งคือ อัตราเงินเดือน ญานุพันธ์ เจริมวงศาเวช (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับคอนโดมิเนียมระดับราคาประหยัด ได้แก่ อาชีพ และรายได้ เจริมชนม์ เลิศมนิกุลชัย (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกแม่พันธุ์ ประการหนึ่งได้แก่ รายได้รวมจากการเลี้ยงสุกร

สมมติฐานที่ 5 ระดับตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีระดับตำแหน่งสูง คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีระดับตำแหน่งต่ำคาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย เช่น Rogers and Svennings (1969 : 70) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการยอมรับนวัตกรรมของชาวนาโคล้มเบียที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสพโชค พินิจศักดิ์ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ความแตกต่างของ ลักษณะหน้าที่ที่รับผิดชอบ ก่อให้เกิดความแตกต่างในการยอมรับการส่งเสริมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรวรรณ แวดล้อม (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของผู้ปกครองต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดยโสธร ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ สถานภาพทางสังคม ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ประการหนึ่งคือ ระดับตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 6 พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่พฤติกรรมการสื่อสารสูง คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีพฤติกรรมการสื่อสารต่ำ คาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารที่สนับสนุนเหตุผลดังกล่าว เช่น งานวิจัยของ กันยา สุนทรารักษ์ (2526 : บทคัดย่อ) พบว่า การรับข่าวสารเรื่องสหกรณ์โคนม มีผลต่อการตัดสินใจยอมรับเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์โคนม รัตนาดี บุรณวิวงศ์ (2525 : บทคัดย่อ) พบว่า การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข่าวพันธุ์ส่งเสริม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยอมรับนวัตกรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรค์วี คุชาชีวะ (2524 : 7) พบว่า การเปิดรับสื่อมวลชนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และการยอมรับนวัตกรรม จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น และการเปิดรับสื่อมวลชน ทำให้บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ จึงทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมมากกว่าบุคคลที่มีระดับการสื่อสารน้อย ดวงตา พิริยานนท์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ ทัศนคติ และการเปิดรับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่โครงการ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการยอมรับการทิ้งมูลฝอยแยกประเภทในปัจจุบัน เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 7 ความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีความทันสมัยระดับบุคคลสูง คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีความทันสมัยระดับบุคคลต่ำ คาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่ยืนยันว่าตัวแปรด้านความทันสมัยสามารถอธิบายการยอมรับได้ เช่น จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรความทันสมัยมีความสำคัญในการอธิบายการยอมรับได้มากที่สุด Lynne and Rogers (1969 อ้างถึงใน สมญิตี คำปาละ, 2537 : 34) พบว่า ความทันสมัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้มีการยอมรับนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ เกษะรักษ์ (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า กลุ่มที่มีระดับความทันสมัยสูงและที่เห็นด้วยกับการใช้เข็มขัดนิรภัยสูง จะมีการยอมรับการใช้เข็มขัดนิรภัยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ณัฐนันท์ เกลิมวงศาเวช (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า การยอมรับคอนโดมิเนียมราคาสูงมีความสัมพันธ์กับความทันสมัยระดับบุคคล และสิริรัตน์ บำรุงกรณ์ (2531 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่อธิบายการยอมรับและไม่ยอมรับนวัตกรรมของชาวนาได้คือ ระดับความทันสมัยและการติดตามข่าวสาร

สมมติฐานที่ 8 ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำ คาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย เช่น นิภา ลิขิตประเสริฐ (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับทรายอะเบทเพื่อควบคุมยุงลาย กลุ่มที่มีความรู้เรื่องไข่เลือดออกและทรายอะเบทมากกว่า จะมีการยอมรับสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สุจิตา วงษ์สว่าง (2535 : บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับน้ำมันไล่สารตะกั่วของผู้ใช้รถยนต์ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับน้ำมันไล่สารตะกั่ว ที่มีผลต่อการยอมรับน้ำมันไล่สารตะกั่วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาสินี วงศ์ประเสริฐ (2527 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้หมวกนิรภัยคือความรู้เกี่ยวกับความจำเป็นในการใช้หมวกนิรภัย วงแห ศิริวานิช (2529 : 2) พบว่า การที่ผู้บริโภคยอมรับภาชนะโฟม มีสาเหตุมาจากความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาชนะโฟม สมญิตี คำปาละ (2537 : 2) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับการใช้เครื่อง

ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวน เพลินพร ผิวงาม (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับน้ำสะอาด การสาธิตปรับปรุงคุณภาพน้ำ การเก็บตัวอย่างน้ำไปตรวจและการติดตามผล เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 ทศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีทัศนคติที่ดีต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ คาดว่าจะมีระดับการยอมรับสูง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ คาดว่าจะมีระดับการยอมรับต่ำ

สมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม กิตติธัชชากุล (2525 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณลักษณะของโทรทัศน์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลตัดสินใจใช้โทรทัศน์ เพอร์เซนต์ที่เห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะความเหมาะสมของโทรทัศน์ที่เข้ากันได้กับลักษณะของงานและธุรกิจของผู้ให้บริการโทรทัศน์ งานวิจัยของ ผุสดี ทรัพย์สาร (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณลักษณะและความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมมากที่สุด ชไมพร สมจิตรานุกิจ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะนวัตกรรม เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการยอมรับการใช้สมุนไพรทดแทนสารเคมีกำจัดศัตรูพืชของเกษตรกร อลงกรณ์ เหล่างาม (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณลักษณะทางเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของชาวบ้าน ประวุฒิ เพิ่มทรัพย์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดการยอมรับ คือ ลักษณะของอินเทอร์เน็ตที่มีความได้เปรียบเทคโนโลยีเดิมที่ใช้อยู่ พัทธราภรณ์ ผางระน้อย (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูประถมศึกษา คือคอมพิวเตอร์เป็นนวัตกรรมที่เรียนรู้การใช้งานได้ และมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529 : 151) พบว่า ทศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ของเกษตรกรชาวนาเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลิตา ภูธรใจ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติต่อโรงพยาบาลในกำกับรัฐมีการยอมรับโรงพยาบาลในกำกับรัฐสูงกว่าผู้ที่มีทัศนคติไม่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำเป็น ขาญชัย (2534 : บทคัดย่อ)

พบว่า เจตคติต่อการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้านของประชาชน เสนาะ สีแดง (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับโคชาวลำพูนของเกษตรกร ได้แก่ ทักษะคิดต่อการเลี้ยงโคชาวลำพูน ชวีญดา กิระวิศาลกิจ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 10 ตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติฯ คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับการยอมรับของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต และมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม 1 ชุด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2543 จำนวน 359 คน ดังตารางที่ 3.1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2543 ประกอบด้วย ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ดังตารางที่ 3.1

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ (Stratified Random Sampling) โดยให้ได้ขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร (Proportional to size) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดประชากร กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง
สายวิชาการ	294	151	79
สายปฏิบัติการ	12	6	10
ลูกจ้างประจำ	53	23	24
รวม	359	180	113

จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2544 ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 62.78

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้จากเงินเดือนประจำ รายได้พิเศษ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระดับตำแหน่งการฝึกอบรม/ดูงาน การเคยได้รับทุนการศึกษาต่อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และตอบลงในช่องว่างที่กำหนดให้ มีทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเรียงอันดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ข้อคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และตอบลงในช่องว่าง มีทั้งสิ้น 2 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ระบบการเงินและการตรวจสอบ และระบบบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ โดยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ซึ่งจะเป็นลักษณะคำถามแบบตอบถูก ไม่แน่ใจ และตอบผิด มีทั้งสิ้น 10 ข้อ ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ด้าน ดังนี้

- การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 2, 3

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 1, 4

- ระบบการเงิน และการตรวจสอบ จำนวน 3 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 6

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 5, 7

- ระบบบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 8

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 9, 10

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความทันสมัยระดับบุคคล ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่นั่นใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งสิ้น 19 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

- ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่คำถามข้อ 1,9,18

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 13,15

- ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 2,5,10,11

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 3,14,16

- การวางแผนในอนาคต จำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 4,19

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 6, 7

- ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ คำถามข้อ 8,12,17

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่นั่นใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งสิ้น 24 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 3 ด้าน ดังนี้

- ด้านการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 ข้อ

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 4, 11 , 14 , 20, 22

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 6 , 7, 15, 23, 24

- ด้านการจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 ข้อ

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 8.10

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 9

- ด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล จำนวน 11 ข้อ

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ คำถามข้อ 1, 5, 13, 18, 19

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ คำถามข้อ 2, 3, 12, 16, 17, 21

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.5.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการสื่อสารที่เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เลือกเป็นอันดับ 1 ได้ 3 คะแนน

เลือกเป็นอันดับ 2 ได้ 2 คะแนน

เลือกเป็นอันดับ 3 ได้ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ ได้ 1 คะแนน

เห็นด้วยกับการออกนอกระบบหลังเดือนสิงหาคม 2545 ได้ 2 คะแนน

เห็นด้วยกับการออกนอกระบบในเดือนสิงหาคม 2545 ได้ 3 คะแนน

เห็นด้วยกับการออกนอกระบบก่อนเดือนสิงหาคม 2545 ได้ 4 คะแนน

ส่วนที่ 4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบถูก ได้ 2 คะแนน

ตอบไม่แน่ใจ ได้ 1 คะแนน

ตอบผิด ได้ 0 คะแนน

ข้อคำถามมี 10 ข้อ จึงมีคะแนนต่ำสุดและสูงสุด คือ 0 – 20 คะแนน สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งระดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.51 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.06 คะแนน จึงแบ่งกลุ่มได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจระดับต่ำ หมายถึง ได้คะแนนไม่เกิน 9 คะแนน

ความรู้ความเข้าใจระดับปานกลาง หมายถึง ได้คะแนนระหว่าง 10 – 14 คะแนน

ความรู้ความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ได้คะแนน 15 คะแนนขึ้นไป

ส่วนที่ 5 ความทันสมัยระดับบุคคล มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยข้อความประกอบด้วยข้อความในเชิงบวก และเชิงลบ
วิธีการให้คะแนนแต่ละคำตอบ เป็นไป 2 ทาง คือ

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การกำหนดระดับความทันสมัยระดับบุคคล 3 ระดับ ใช้วิธีนำระดับคะแนนความคิดเห็น
รวมมา ทำการแบ่งกลุ่มตามความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ความทันสมัยระดับบุคคลต่ำ หมายถึง ได้คะแนนไม่เกิน 38 คะแนน

ความทันสมัยระดับบุคคลปานกลาง หมายถึง ได้คะแนนระหว่าง 39 – 75 คะแนน

ความทันสมัยระดับบุคคลสูง หมายถึง ได้คะแนน 76 คะแนนขึ้นไป

ส่วนที่ 6 ทศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ การให้คะแนนคำตอบ
และวิธีการกำหนดระดับทัศนคติฯ ใช้วิธีเดียวกับมาตรวัดความทันสมัยระดับบุคคล สามารถ
จำแนกทัศนคติได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

ทัศนคติฯ เชิงลบ หมายถึง ได้คะแนนไม่เกิน 48 คะแนน

ทัศนคติฯ ไม่แน่ใจ หมายถึง ได้คะแนนระหว่าง 49 - 95 คะแนน

ทัศนคติฯ เชิงบวก หมายถึง ได้คะแนน 96 คะแนนขึ้นไป

3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำ
แบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาคำถามของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำ
มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านการใช้ภาษา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของมาตรวัดความรู้ความเข้าใจ ความทันสมัยระดับบุคคล และทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาความสอดคล้องภายในเนื้อหา (ตารางที่ 1 - 6 ภาคผนวก ค)

3. การทดสอบความสามารถในการจำแนก (Discriminating Power) ของมาตรวัดความทันสมัยและทัศนคติฯ ด้วยการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (t-test) ระหว่างกลุ่มผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง (27%) และคะแนนต่ำ (27%) พร้อมทั้งพิจารณาแผนการกระจายคำตอบของกลุ่มผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง ปานกลาง และต่ำ แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง และมีแผนการตอบที่เหมาะสม (ตารางที่ 1 และ 3 - 6 ภาคผนวก ค)

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มาตรวัดความรู้ความเข้าใจ ความทันสมัยระดับบุคคล และทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ (ตารางที่ 1 - 6 ภาคผนวก ค)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นแอลฟา
ความรู้ความเข้าใจ	.5297
ความทันสมัยระดับบุคคล	.7699
ทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ	.8491

5. การหาค่าดัชนีความยาก (Difficulty index) ของมาตรวัดความรู้ความเข้าใจ (ตารางที่ 1 และ 2 ภาคผนวก ค)

3.7 การประมวลผลข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์
2. ตรวจสอบและลงรหัสในแบบสอบถามทุกข้อ
3. นำข้อมูลที่ตรวจสอบและลงรหัสแล้วไปบันทึกลงแผ่นดิสเก็ตต์ (Diskette) เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS)

3.8 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.8.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.8.2 สถิติอนุมาน (Inductive Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.8.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และระดับทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

เกณฑ์ในการวัดระดับความสัมพันธ์ของ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient คือ

-1	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เต็มที่และเป็นไปในทิศทางตรงข้าม
-0.76 ถึง -0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมากและเป็นไปในทิศทางตรงข้าม
-0.56 ถึง -0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางตรงข้าม
-0.26 ถึง -0.55	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางตรงข้าม
-0.01 ถึง -0.25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางตรงข้าม
0	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์
0.01 ถึง 0.25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
0.26 ถึง 0.55	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
0.56 ถึง 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
0.76 ถึง 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
1	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เต็มที่และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.8.2.2 การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เพื่อวิเคราะห์การ
จำแนกระดับการยอมรับด้วยตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่นำมาศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยมีขนาดตัวอย่าง จำนวน 113 คน ผู้เขียนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และกำหนดการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. การทดสอบสมมติฐาน
5. ข้อเสนอแนะ

4.1 ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ระดับการศึกษา รายได้จากเงินเดือนประจำ รายได้พิเศษ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง การฝึกอบรม / ศึกษาระยะปฏิบัติงานภายในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต และจำนวนครั้งในการฝึกอบรม / ศึกษาน (ย้อนหลัง 3 ปี) การได้รับทุนศึกษาต่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภาพรวมและเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการ กับข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ (ตารางที่ 1 ภาคผนวก ข) พบว่า

เพศ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ประมาณสามในห้า (ร้อยละ 64.6) เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 35.4) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า กลุ่มข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.5) และเป็นเพศชายเพียงร้อยละ 21.5 ส่วนกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 67.6 และเป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 32.4

อายุ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 45.47 ปี และประมาณสามในห้า (ร้อยละ 60.2) มีอายุอยู่ในช่วง 37 – 53 ปี รองลงมา (ร้อยละ 23.0) มีอายุ 54 ปีขึ้นไป และมีอายุไม่เกิน 36 ปี (ร้อยละ 16.8) เมื่อเปรียบเทียบอายุระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37 – 53 ปี (ร้อยละ 58.2 และร้อยละ 64.7 ตามลำดับ)

อายุการทำงาน ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 21.42 ปี และประมาณสามในห้า (ร้อยละ 63.7) มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 13 – 30 ปี รองลงมา มีอายุการทำงานไม่เกิน 12 ปี (ร้อยละ 21.2) และมีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 15.0) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงานระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 13 – 30 ปี (ร้อยละ 67.1 และ ร้อยละ 55.9 ตามลำดับ)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันฯ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันฯ เฉลี่ยเท่ากับ 15.68 ปี และประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.1) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันฯ อยู่ในช่วง 7 – 24 ปี รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันฯ 25 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 26.5) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันฯ ไม่เกิน 6 ปี (ร้อยละ 20.4) เมื่อเปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันฯ ระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ ระหว่าง 7 – 24 ปี (ร้อยละ 50.6 และ ร้อยละ 58.8 ตามลำดับ)

ระดับการศึกษา ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ และประมาณสามในห้า (ร้อยละ 61.1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาไม่เกินระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 21.3) และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 17.7) เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า กลุ่มข้าราชการสายวิชาการประมาณสี่ในห้า (ร้อยละ 84.8) มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ส่วนกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.6) มีวุฒิการศึกษาไม่เกินอนุปริญญา

รายได้จากเงินเดือนประจำ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีรายได้จากเงินเดือนประจำเฉลี่ยเท่ากับ 18,088 บาท และประมาณสามในห้า (ร้อยละ 58.4) มีรายได้จากเงินเดือนประจำอยู่ในช่วง 9,501 – 27,000 บาท รองลงมา มีรายได้จากเงินเดือนประจำไม่เกิน 9,500 บาท (ร้อยละ 22.1) และมีรายได้จากเงินเดือนประจำ 27,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 19.5) เมื่อเปรียบเทียบ

เทียบรายได้จากเงินเดือนประจำระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า กลุ่มข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินเดือนประจำอยู่ระหว่าง 9,501 – 27,000 บาท (ร้อยละ 67.1) ในขณะที่กลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 9,500 บาท (ร้อยละ 61.8)

รายได้พิเศษ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีรายได้พิเศษเฉลี่ยเท่ากับ 4,709 บาท และส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษไม่เกิน 5,000 บาทมากที่สุด (ร้อยละ 70.8) รองลงมาคือมีรายได้พิเศษตั้งแต่ 5,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 29.2) เมื่อเปรียบเทียบรายได้พิเศษระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษไม่เกิน 5,000 บาท (ร้อยละ 60.8 และร้อยละ 94.1 ตามลำดับ)

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการสถาบันฯ ส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ซี 6 ขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 80.9) รองลงมาคือ มีระดับตำแหน่งไม่เกินซี 5 (ร้อยละ 19.1) เมื่อเปรียบเทียบระดับตำแหน่งระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ซี 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 87.3) ส่วนกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งไม่เกินซี 5 (ร้อยละ 70.0)

การฝึกอบรม / ศึกษาดูงานขณะปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ (ย้อนหลัง 3 ปี) ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ กว่าครึ่ง (ร้อยละ 54.0) เคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานในประเทศมากที่สุด รองลงมาคือ เคยได้รับการฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ (ร้อยละ 21.2) ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน (ร้อยละ 15.0) และเคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานในต่างประเทศ (ร้อยละ 9.7) เมื่อเปรียบเทียบการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานขณะปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ ระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่เคยอบรม / ศึกษาดูงานในประเทศโดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 53.2 และร้อยละ 55.9 ตามลำดับ)

จำนวนครั้งในการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานขณะปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ (ย้อนหลัง 3 ปี) ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ เคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานเฉลี่ยเท่ากับ 4 ครั้ง และกลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งเคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานขณะปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ จำนวนไม่เกิน 4 ครั้ง (ร้อยละ 52.1) ส่วนที่เหลือเคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานขณะปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป (ร้อยละ 47.9) เมื่อเปรียบเทียบจำนวนครั้งในการฝึกอบรม / ศึกษาดูงานขณะปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ ระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า กลุ่มข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน จำนวน

5 ครั้งขึ้นไป (ร้อยละ 54.1) ส่วนกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำส่วนเกือบสามในสี่ เคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษาน จำนวนไม่เกิน 4 ครั้ง (ร้อยละ 72.7)

แหล่งงบประมาณที่ได้รับในการฝึกอบรม / ศึกษาน ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณจากภายในสถาบันมากที่สุด (ร้อยละ 85.4) รองลงมาคือ งบประมาณจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (ร้อยละ 9.4) และงบประมาณจากนอกสถาบัน (ร้อยละ 5.2) เมื่อเปรียบเทียบแหล่งงบประมาณที่ได้รับในการฝึกอบรม / ศึกษาน ระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณจากภายในสถาบันในสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 85.1 และร้อยละ 86.4 ตามลำดับ)

การได้รับทุนศึกษาต่อ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ เกือบทั้งหมดไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อ (ร้อยละ 92.0) ส่วนที่เหลือ เคยได้รับทุนการศึกษาต่อ จำนวน 1 ครั้ง (ร้อยละ 8.0) เมื่อเปรียบเทียบการเคยได้รับทุนการศึกษาต่อ ระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 89.9 และร้อยละ 92.1)

4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความทันสมัยระดับบุคคล และทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 พฤติกรรมการสื่อสาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจากการประชุมชี้แจงมากที่สุด (174 คะแนน) รองลงมาคือ จดหมายข่าว “เส้นทางสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” (170 คะแนน) เอกสาร (169 คะแนน) และหนังสือพิมพ์ “ดุสิตไทมส์” (92 คะแนน) (ตารางที่ 2 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสื่อสาร จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการ ส่วนใหญ่รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจากจดหมายข่าว “เส้นทางสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” มากที่สุด (140 คะแนน) รองลงมาคือ การประชุมชี้แจง (136 คะแนน) และเอกสาร (116 คะแนน) ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนดุสิตจากเอกสารมากที่สุด (53 คะแนน) รองลงมาคือ หนังสือพิมพ์ "ดุสิตไทมส์" (49 คะแนน) และการประชุมชี้แจง (38 คะแนน) (ตารางที่ 3 ภาคผนวก ข)

4.2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีความรู้ความเข้าใจ เฉลี่ยเท่ากับ 12.51 คะแนน และกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลางมากที่สุด (ร้อยละ 55.8 คะแนน) รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจระดับสูง (ร้อยละ 23.9) และมีความรู้ความเข้าใจระดับต่ำ (ร้อยละ 20.4) แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ข้าราชการสายวิชาการ ประเมินสามในห้า (ร้อยละ 59.5) มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำประเมินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.9) มีความรู้ความเข้าใจ ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายข้อ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีความรู้ว่า สถาบันฯ จะเป็นนิติบุคคลเมื่อออกนอกกรอบมากที่สุด (ร้อยละ 77.0) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ สามารถร่วมลงทุนกับเอกชนเพื่อเป็นการหารายได้ (ร้อยละ 66.4) มหาวิทยาลัยฯ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ (ร้อยละ 61.1) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับ พนักงานมหาวิทยาลัยฯ ได้รับคำตอบแทนสูงกว่าระบบราชการ และข้อคำถามที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้คือ การตรวจสอบภายในไม่ได้ เป็นหน้าที่งานเกี่ยวกับการประเมินผลภายใต้แนวนโยบายของรัฐบาล (ร้อยละ 86.7) รองลงมา ได้แก่ อธิการบดีไม่จำเป็นต้องได้รับการคัดสรรจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 82.3) (ตารางที่ 5 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่ มีความรู้ว่าสถาบันฯ จะเป็นนิติบุคคลเมื่อออกนอกกรอบมากที่สุด (ร้อยละ 83.5) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ (ร้อยละ 74.7) พนักงานมหาวิทยาลัยฯ ได้รับคำตอบแทนสูงกว่าระบบราชการ (ร้อยละ 70.9) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยฯ สามารถร่วมลงทุนกับเอกชนเพื่อเป็นการหารายได้ (ร้อยละ 69.9) และข้อคำถามที่ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีความรู้คือ การตรวจสอบภายในไม่ได้เป็นหน้าที่งานเกี่ยวกับการประเมินผลภายใต้แนวนโยบายรัฐบาล (ร้อยละ 84.8) รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน (ร้อยละ 81.0) และอธิการบดี ไม่จำเป็นต้องได้รับการคัดสรรจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 77.2) (ตารางที่ 6 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ ว่า สถาบันฯ จะเป็นนิติบุคคลเมื่อออกนอกระบบมากที่สุด (ร้อยละ 61.8) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ สามารถร่วมลงทุนกับเอกชนเพื่อเป็นการหารายได้ (ร้อยละ 58.8) มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐสามารถพัฒนาได้เต็มที่ในทุกด้าน (ร้อยละ 55.8) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน และข้อคำถามที่ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ไม่มีความรู้คือ อธิการบดี ไม่จำเป็นต้องได้รับการคัดสรรจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 94.2) รองลงมา ได้แก่ การตรวจสอบภายในไม่ได้เป็นหน้าที่งานเกี่ยวกับการประเมินผลภายใต้แนวนโยบายรัฐบาล (ร้อยละ 91.2) และมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐไม่ได้มีลักษณะเป็นหน่วยงานธุรกิจ (ร้อยละ 88.2) (ตารางที่ 7 ภาคผนวก ข)

4.2.3 ความทันสมัยระดับบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีคะแนนความทันสมัยระดับบุคคลเฉลี่ยเท่ากับ 71.66 คะแนน และมีความทันสมัยระดับบุคคลในระดับปานกลางมากที่สุด (ร้อยละ 68.1) รองลงมาคือ มีความทันสมัยระดับบุคคลในระดับสูง (ร้อยละ 31.9) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่ทั้งสองกลุ่มมีความทันสมัยระดับบุคคลในระดับปานกลาง โดยที่ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำมีสัดส่วนสูงกว่าข้าราชการสายวิชาการ (ร้อยละ 73.5 และร้อยละ 52.8 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายข้อ ซึ่งสามารถแยกตามองค์ประกอบของความทันสมัยระดับบุคคล 4 ด้าน ได้ดังนี้

4.2.3.1 ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ในเรื่อง การคบค้าสมาคมกับคนแปลกหน้าที่มีภาษา ศาสนา วัฒนธรรมที่ต่างกันมากที่สุด (ร้อยละ 97.3) รองลงมา ได้แก่ การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ร้อยละ 92.9 และร้อยละ 92.0 ตามลำดับ) และการติดต่อกับบุคคลนอกหน่วยงานเพื่อสนทนาถึงเหตุการณ์บ้านเมืองเป็นประจำ (ร้อยละ 77.9) (ตารางที่ 8 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหา

ความรู้อย่างมากที่สุดในเรื่อง การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ร้อยละ 95.0) รองลงมา ได้แก่ การคบค้าสมาคมกับคนแปลกหน้าที่มีภาษา ศาสนา วัฒนธรรมที่ต่างกัน ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ร้อยละ 92.4 และร้อยละ 91.1 ตามลำดับ) (ตารางที่ 9 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างมากที่สุดในเรื่อง การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ร้อยละ 97.0) รองลงมา ได้แก่ การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ร้อยละ 85.3) และการติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงานเพื่อสนทนาถึงเหตุการณ์บ้านเมืองเป็นประจำ (ร้อยละ 79.4) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับการคบค้าสมาคมกับคนแปลกหน้าที่มีภาษา ศาสนา วัฒนธรรมที่ต่างกัน (ตารางที่ 10 ภาคผนวก ข)

4.2.3.2 ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในเรื่องของการทำความเข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานแบบใหม่ได้ง่าย (ร้อยละ 88.5) รองลงมา ได้แก่ ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดเวลา (ร้อยละ 87.6) และชอบการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 80.5) (ตารางที่ 8 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในเรื่อง การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดเวลา (ร้อยละ 88.6) รองลงมา ได้แก่ การทำความเข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานแบบใหม่ได้ง่าย (ร้อยละ 87.4) และชอบการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 83.6) (ตารางที่ 9 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในเรื่อง การทำความเข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานแบบใหม่ได้ง่าย (ร้อยละ 91.2) รองลงมา ได้แก่ ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดเวลา (ร้อยละ 85.2) และชอบการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 73.5) (ตารางที่ 10 ภาคผนวก ข)

4.2.3.3 ด้านการวางแผนในอนาคต

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีการวางแผนในอนาคตมากที่สุดในเรื่อง การตั้งความคาดหวังในอนาคต (ร้อยละ 88.5) รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผนก่อนการทำงาน (ร้อยละ 86.7) และให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าปัจจุบันและอดีต (ร้อยละ 81.4) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับ มีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1 – 3 ปี (ตารางที่ 8 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการวางแผนในอนาคต จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีการวางแผนในอนาคตมากที่สุด ในเรื่องการจัดความคาดหวังในอนาคต (ร้อยละ 94.4) รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผนก่อนการทำงาน (ร้อยละ 88.6) และมีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1 – 3 ปี (ร้อยละ 82.3) (ตารางที่ 9 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีการวางแผนในอนาคตมากที่สุด ในเรื่องของการให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าปัจจุบันและอดีต (ร้อยละ 91.2) รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผนก่อนการทำงาน (ร้อยละ 82.3) และมีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1 – 3 ปี (ร้อยละ 79.4) (ตารางที่ 10 ภาคผนวก ข)

4.2.3.4 ด้านความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในอาชีพ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด ในเรื่องของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่น่าเบื่อ (ร้อยละ 97.3) รองลงมา ได้แก่ การที่คนเราจะเป็นอย่างไหน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต (ร้อยละ 84.9) และคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดจากความโชคดี (ร้อยละ 74.4) (ตารางที่ 8 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในอาชีพ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่ มีความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด ในเรื่องของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่น่าเบื่อ (ร้อยละ 98.7) รองลงมา ได้แก่ การที่คนเราจะเป็นอย่างไหน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต (ร้อยละ 87.4) และคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดจากความโชคดี (ร้อยละ 78.5) (ตารางที่ 9 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่ มีความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด ในเรื่องของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่น่าเบื่อ (ร้อยละ 94.1) รองลงมา ได้แก่ การที่คนเราจะเป็นอย่างไหน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต (ร้อยละ 79.4) และคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดจากความโชคดี (ร้อยละ 64.7) (ตารางที่ 10 ภาคผนวก ข)

4.2.4 ทักษะคิดต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ มีคะแนนทักษะคิดต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ เฉลี่ยเท่ากับ 75.40 คะแนน และส่วนใหญ่มีทักษะคิดฯ ไม่แน่นใจมากที่สุด (ร้อยละ 90.3) รองลงมาคือ มีทักษะคิดฯ เชิงบวกและเชิงลบใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 6.2 และร้อยละ 3.5 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการกับกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า กลุ่มข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มี

ทัศนคติฯ ไม่แน่ใจมากที่สุด (ร้อยละ 86.1) และมีทัศนคติฯ เชิงลบและเชิงบวกในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 5.1 และร้อยละ 8.9 ตามลำดับ) ในขณะที่กลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำทั้งหมด (ร้อยละ 100.0) มีทัศนคติฯ ไม่แน่ใจ (ตารางที่ 4 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายชื่อ ซึ่งสามารถแยกตามองค์ประกอบของทัศนคติฯ ต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏฯ ใน 3 ด้านได้ดังนี้

4.2.4.1 ด้านการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกต่อการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษามากที่สุด ในเรื่อง โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวม ทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ร้อยละ 77.9) รองลงมา ได้แก่ ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 76.9) และมหาวิทยาลัยฯ ทำงานได้ง่าย ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ซับซ้อน (ร้อยละ 75.2) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบ พบในเรื่องของการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ต้องใช้เวลานานมากที่สุด (ร้อยละ 68.1) รองลงมา ได้แก่ รายละเอียดในการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ทำให้เกิดความสับสน (ร้อยละ 63.8) ระบบการบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับข้าราชการ ผลไม่ต่างจากปัจจุบัน (ร้อยละ 57.5) และร่าง พรบ.ฯ ใหม่ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ยุงยากได้ (ร้อยละ 54.8) (ตารางที่ 11 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทัศนคติฯ ต่อด้านการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกมากที่สุด ในเรื่อง มหาวิทยาลัยฯ ทำงานได้ง่าย ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ซับซ้อน (ร้อยละ 81.0) รองลงมา ได้แก่ โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวม ทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 77.2 และร้อยละ 75.9 ตามลำดับ) และการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐก่อให้เกิดผลดีต่อพนักงานและลูกจ้าง (ร้อยละ 70.9) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบ พบในเรื่องของรายละเอียดในการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐทำให้เกิดความสับสนมากที่สุด (ร้อยละ 67.1) รองลงมา ได้แก่ การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐต้องใช้เวลานาน (ร้อยละ 65.9) และระบบการบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับข้าราชการ ผลไม่ต่างจากปัจจุบัน (ร้อยละ 51.9) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับร่าง พรบ.ฯ ใหม่ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ยุงยากได้ (ตารางที่ 12 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกมากที่สุด ในเรื่อง รูปแบบการบริหารงานใหม่ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (ร้อยละ 82.3) รองลงมา ได้แก่ ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 79.4) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับโครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวม ทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบ พบในเรื่องของการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐต้องใช้เวลาอย่างมากที่สุด (ร้อยละ 73.5) รองลงมา ได้แก่ ระบบบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับข้าราชการ ผลไม่ต่างจากปัจจุบัน (ร้อยละ 70.6) และ ร่าง พรบ.ฯ ใหม่ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากได้ (ร้อยละ 61.8) (ตารางที่ 13 ภาคผนวก ข)

4.2.4.2 ด้านการจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกต่อการจัดการระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา มากที่สุด ในเรื่องการบริหารงานในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 74.4) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการจึงไม่น่าจะเกิดความยุ่งยาก (ร้อยละ 62.0) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบพบในเรื่อง มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลักมากที่สุด (ร้อยละ 52.2) (ตารางที่ 11 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทัศนคติฯ ต่อด้านการจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกในเรื่องการบริหารงานในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นมากที่สุด (ร้อยละ 76.0) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการ จึงไม่น่าจะเกิดความยุ่งยาก (ร้อยละ 63.3) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบพบในเรื่อง มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลักมากที่สุด (ร้อยละ 58.2) (ตารางที่ 12 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกมากที่สุดในเรื่องการบริหารงานในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 70.6) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการ จึงไม่น่าจะเกิดความยุ่งยาก (ร้อยละ 59.3) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบ พบในเรื่อง มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลักมากที่สุด (ร้อยละ 44.3) (ตารางที่ 13 ภาคผนวก ข)

4.2.4.3 ด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกต่อการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลมากที่สุด ในเรื่อง พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 79.7) รองลงมา ได้แก่ มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน (ร้อยละ 78.8) และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความร่วมมือของพนักงานและลูกจ้าง (ร้อยละ 63.7) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบ พบในเรื่อง สวัสดิการต่าง ๆ ในระบบใหม่ยังไม่เหมาะสมมากที่สุด (ร้อยละ 78.8) รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความไม่มั่นคงในการทำงาน (ร้อยละ 61.0) และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ทำให้ขอบเขตการทำงานชัดเจนขึ้น ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับการพัฒนาระบบใหม่เป็นไปได้ยาก (ร้อยละ 46.1 และร้อยละ 43.3 ตามลำดับ) (ตารางที่ 11 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทัศนคติฯ ต่อด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวก ในเรื่อง พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากที่สุด (ร้อยละ 81.0) รองลงมา ได้แก่ มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน (ร้อยละ 79.8) และพนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 77.3) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบพบในเรื่อง สวัสดิการต่าง ๆ ในระบบใหม่ยังไม่เหมาะสมมากที่สุด (ร้อยละ 86.1) รองลงมา ได้แก่ พนักงานอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70.9) และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่มั่นคงในการทำงาน (ร้อยละ 64.5) (ตารางที่ 12 ภาคผนวก ข)

ส่วนข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่มีทัศนคติฯ เชิงบวกมากที่สุดในเรื่อง พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 85.3) รองลงมา ได้แก่ มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน (ร้อยละ 76.4) และพนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ร้อยละ 70.6) ส่วนทัศนคติฯ เชิงลบ พบในเรื่อง พนักงานอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 70.6) รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ทำให้ขอบเขตการทำงานชัดเจนขึ้น (ร้อยละ 61.7) ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับสวัสดิการต่าง ๆ ในระบบใหม่ยังไม่เหมาะสม และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่มั่นคงในการทำงาน (ตารางที่ 13 ภาคผนวก ข)

4.3 การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ เกือบครึ่ง (ร้อยละ 40.7) ไม่ยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ) มากที่สุด รองลงมาคือ ยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่พร้อมที่จะปฏิบัติตามภายหลังเดือนสิงหาคม 2545 (หมายถึง เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ และระยะเวลาที่เหมาะสมคือ หลังเดือนสิงหาคม 2545) ส่วนกลุ่มที่ยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามในเดือนสิงหาคม 2545 (หมายถึง เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ และระยะเวลาที่เหมาะสมคือ เดือนสิงหาคม 2545) ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 29.3 และ 26.5 ตามลำดับ) ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ กลุ่มที่ยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามก่อนเดือนสิงหาคม 2545 (หมายถึง เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ และระยะเวลาที่เหมาะสมคือ ก่อนเดือนสิงหาคม 2545) มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 3.5) (ตารางที่ 14 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มข้าราชการสายวิชาการและกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า กลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.9) ไม่ยอมรับการออกนอกระบบ ซึ่งสูงกว่ากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ (ร้อยละ 35.4) ส่วนการยอมรับการออกนอกระบบทั้งก่อนและภายในเดือนสิงหาคม 2545 ของทั้งสองกลุ่ม มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 29.5 และ ร้อยละ 30.5 ตามลำดับ)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการทดสอบ มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .057$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า อายุของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับต่ำ ($r = .081$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนอายุของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = -.097$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 2 อายุการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .071$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า อายุการทำงานของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับต่ำ ($r = .074$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนอายุการทำงานของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = -.019$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .108$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับต่ำ ($r = .034$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนระดับการศึกษาของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .067$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 4 รายได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .131$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า รายได้ของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับต่ำ ($r = .125$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนรายได้ของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = -.043$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 5 ระดับตำแหน่งของข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสายปฏิบัติการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับตำแหน่งของข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสายปฏิบัติการสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = -.008$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับตำแหน่งของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับต่ำ ($r = .190$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนระดับตำแหน่งของข้าราชการสายปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับสูง ($r = -.730$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 6 พฤติกรรมการสื่อสารของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า สื่อการประชุมชี้แจงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .160$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีพฤติกรรมการสื่อสารสูง มีแนวโน้มที่จะยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูงกว่ากลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีพฤติกรรมการสื่อสารต่ำ (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับต่ำ ($r = -.075$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนพฤติกรรมการสื่อสารของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .162$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 7 ความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความทันสมัยระดับบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .147$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับปานกลาง ($r = .373$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับปานกลาง ($r = .370$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 8 ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติสูง มีแนวโน้มที่จะยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูงกว่ากลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำ (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับต่ำ ($r = .229$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .229$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

สมมติฐานที่ 9 ทศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติฯ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ทศนคติฯ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับปานกลาง ($r = .377$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีทศนคติฯ ที่ดี มีแนวโน้มที่จะยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูงกว่ากลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีทศนคติฯ ที่ไม่ดี (ตารางที่ 15 ภาคผนวก ข)

เมื่อพิจารณาการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ทศนคติฯ ของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติในระดับปานกลาง ($r = .373$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 16 ภาคผนวก ข) ส่วนทศนคติฯ ของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับปานกลาง ($r = .379$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน (ตารางที่ 17 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทศนคติฯ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ได้แก่ การประชุมชี้แจง ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติฯ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการสายวิชาการ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติฯ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ความทันสมัยระดับบุคคล และทัศนคติฯ

สมมติฐานที่ 10 ตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติฯ คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏได้

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) โดยใช้วิธี Enter ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกันในภาพรวม จำนวน 3 กลุ่ม คือ ไม่ยอมรับการออกนอก ระบบ เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายหลังเดือนสิงหาคม 2545 และเห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545 พบว่า ปัจจัยลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การประชุมชี้แจง ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติฯ สามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 58.4 (ตารางที่ 18 ภาคผนวก ข) ซึ่งสามารถเขียนสมการค่าประมาณของฟังก์ชันในการแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 (ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ) คือ

$-801.984 + 472.786 \text{ Ln อายุ} + 31.139 \text{ การศึกษา} + 102.416 \text{ Ln รายได้} - 41.066 \text{ ระดับตำแหน่ง} + 7.831 \text{ การประชุมชี้แจง} + .450 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} - 2.333 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} + .540 \text{ ทัศนคติฯ}$

กลุ่มที่ 2 (เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายหลังเดือนสิงหาคม 2545) คือ

$-814.517 + 466.811 \text{ Ln อายุ} + 31.419 \text{ การศึกษา} + 104.665 \text{ Ln รายได้} - 41.056 \text{ ระดับตำแหน่ง} + 9.044 \text{ การประชุมชี้แจง} + .408 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} - 2.016 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} + .602 \text{ ทัศนคติฯ}$

กลุ่มที่ 3 (เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545) คือ

$-800.464 + 460.469 \text{ Ln อายุ} + 31.419 \text{ การศึกษา} + 105.303 \text{ Ln รายได้} - 40.982$
 $\text{ระดับตำแหน่ง} + 7.989 \text{ การประชุมชี้แจง} + .400 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} - 2.176 \text{ ความรู้ความ}$
 $\text{เข้าใจ} + .633 \text{ ทักษะ}$

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแยกตามสายการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การจำแนก
 กลุ่มเช่นเดียวกัน โดยกลุ่มข้าราชการสายวิชาการ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและ
 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านคุณลักษณะ
 ส่วนบุคคล ได้แก่ การประชุมชี้แจง ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ
 สามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 59.7 (ตารางที่ 19 ภาคผนวก ข) ซึ่งสามารถเขียนสมการค่า
 ประมาณของฟังก์ชันในการแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 (ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ) คือ

$-470.056 + 285.029 \text{ Ln อายุ} + 133.783 \text{ Ln รายได้} - 24.144 \text{ ระดับตำแหน่ง} - 8.255$
 $\text{การประชุมชี้แจง} + .761 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} - .811 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} + .200 \text{ ทักษะ}$

กลุ่มที่ 2 (เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายหลังเดือนสิงหาคม 2545) คือ

$-480.396 + 281.889 \text{ Ln อายุ} + 134.976 \text{ Ln รายได้} - 23.580 \text{ ระดับตำแหน่ง} - 6.490$
 $\text{การประชุมชี้แจง} + .704 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} - .450 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} + .258 \text{ ทักษะ}$

กลุ่มที่ 3 (เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545) คือ

$-480.664 + 279.836 \text{ Ln อายุ} + 137.181 \text{ Ln รายได้} - 24.119 \text{ ระดับตำแหน่ง} - 8.060$
 $\text{การประชุมชี้แจง} + .696 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} - .668 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} + .294 \text{ ทักษะ}$

และกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของ
 ประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้าน
 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การประชุมชี้แจง ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ
 ทักษะสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 47.1 (ตารางที่ 20 ภาคผนวก ข) ซึ่งสามารถ
 เขียนสมการค่าประมาณของฟังก์ชันในการแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 (ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ) คือ

$-7076.108 + 4569.678 \text{ Ln รายได้} - 270.670 \text{ ระดับตำแหน่ง} + 838.389 \text{ การประชุม}$
 $\text{ชี้แจง} - 65.080 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} + 163.525 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} - 22.945 \text{ ทักษะ}$

กลุ่มที่ 2 (เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายหลังเดือนสิงหาคม 2545) คือ

$-7347.388 + 4664.911 \ln \text{รายได้} - 274.357 \text{ ระดับตำแหน่ง} + 878.811 \text{ การประชุม}$
 $\text{ชี้แจง} - 67.309 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} + 168.580 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} - 23.919 \text{ ทักษะ}$

กลุ่มที่ 3 (เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545) คือ

$-5914.233 + 4168.868 \ln \text{รายได้} - 249.640 \text{ ระดับตำแหน่ง} + 745.268 \text{ การประชุม}$
 $\text{ชี้แจง} - 58.733 \text{ ความทันสมัยระดับบุคคล} + 146.911 \text{ ความรู้ความเข้าใจ} - 20.520 \text{ ทักษะ}$

4.5 ข้อเสนอแนะ

การรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้างประจำกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แสดงความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ เมื่อสถาบันราชภัฏสวนดุสิตต้องออกนอกระบบสามารถ
 ได้ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์	จำนวน 6 ราย
ด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน 1 ราย
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 6 ราย
ด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษา	จำนวน 3 ราย
ด้านขอบเขตของการทำงาน	จำนวน 1 ราย
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	จำนวน 3 ราย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตภายในเดือนสิงหาคม 2545 โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ (Stratified Random Sampling) โดยให้ได้ขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร (Proportional to size) จำนวน 113 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน คณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) โดยใช้วิธี Enter สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.6) มีอายุอยู่ในช่วง 37 – 53 ปี (ร้อยละ 60.2) มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 13 – 30 ปี (ร้อยละ 63.7) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏสวนดุสิตอยู่ในช่วง 7 – 24 ปี (ร้อยละ 53.1) มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 61.1) มีรายได้จากเงินเดือนประจำอยู่ในช่วง 9,501 – 27,000 บาท (ร้อยละ 58.4) มีรายได้พิเศษไม่เกิน 5,000 บาท (ร้อยละ 70.8) มีตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการ (ร้อยละ 69.9) ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสายปฏิบัติการมีระดับตำแหน่งตั้งแต่ที่ 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 80.9) เคยได้รับการฝึกอบรม / ศึกษานายในประเทศ ขณะปฏิบัติงานภายในสถาบัน

ราชภัฏสวนดุสิต ภายใน 3 ปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 54.0) ไม่เกิน 4 ครั้ง (ร้อยละ 52.1) แหล่งงบประมาณที่ได้รับในการฝึกอบรม / ดูงาน คือ งบประมาณจากภายในสถาบัน (ร้อยละ 85.4) และข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อ (ร้อยละ 92.0)

ข้าราชการสายวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.5) มีอายุระหว่าง 37 – 53 ปี (ร้อยละ 58.2) มีอายุการทำงานระหว่าง 13 – 30 ปี (ร้อยละ 67.1) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ ระหว่าง 7 – 24 ปี (ร้อยละ 50.6) มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 84.8) มีรายได้จากเงินเดือนประจำระหว่าง 9,501 – 27,000 บาท (ร้อยละ 67.1) มีรายได้พิเศษไม่เกิน 5,000 บาท (ร้อยละ 60.8) มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ซี 6 ขึ้นไป (ร้อยละ 87.3) เคยอบรม / ดูงานภายในประเทศภายใน 3 ปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 53.2) จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป (ร้อยละ 54.1) โดยได้รับงบประมาณในการฝึกอบรม / ดูงานจากภายในสถาบัน (ร้อยละ 85.1) และไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อ (ร้อยละ 89.9)

ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 67.6) มีอายุระหว่าง 37 – 53 ปี (ร้อยละ 64.7) มีอายุการทำงานระหว่าง 13 – 30 ปี (ร้อยละ 55.9) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ ระหว่าง 7 – 24 ปี (ร้อยละ 58.8) มีวุฒิการศึกษาไม่เกินอนุปริญญา (ร้อยละ 70.6) มีรายได้จากเงินเดือนประจำไม่เกิน 9,500 บาท (ร้อยละ 61.8) มีรายได้พิเศษไม่เกิน 5,000 บาท (ร้อยละ 94.1) มีระดับตำแหน่งไม่เกินซี 5 (ร้อยละ 70.0) เคยอบรม / ดูงานภายในประเทศภายใน 3 ปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 55.9) ไม่เกิน 4 ครั้ง (ร้อยละ 72.7) ได้รับงบประมาณในการฝึกอบรม / ดูงานจากภายในสถาบัน (ร้อยละ 86.4) และไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อ (ร้อยละ 92.1)

5.1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความทันสมัยระดับบุคคล และทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ส่วนใหญ่ รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจากการประชุมชี้แจง (174 คะแนน) ซึ่งใกล้เคียงกับการรับทราบจากจดหมายข่าว " เส้นทางสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏ" (170 คะแนน) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับปานกลาง (ร้อยละ 55.8) มีความทันสมัยระดับบุคคลในระดับปาน

กลาง (ร้อยละ 68.1) และมีทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับไม่แน่ใจ (ร้อยละ 90.3)

5.1.3 การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ประมาณสองในห้า (ร้อยละ 40.7) ไม่ยอมรับการออกนอกระบบของสถาบันราชภัฏ ส่วนที่เหลือยอมรับและพร้อมจะปฏิบัติตามในเดือนสิงหาคม 2545 (ร้อยละ 30.0) และภายหลังเดือนสิงหาคม 2545 (ร้อยละ 29.3)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 2 อายุการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 4 รายได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 5 ระดับตำแหน่งของข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสายปฏิบัติการสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งของข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสายปฏิบัติการสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 6 พฤติกรรมการสื่อสารของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการประชุมชี้แจงของข้าราชการและลูกจ้างประจำกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .160$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 7 ความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 8 ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความรู้ความเข้าใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจ ของข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับต่ำ ($r = .229$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 9 ทศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทัศนคติฯ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับ

ปานกลาง ($r = .377$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะของข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับปานกลาง ($r = .373$ และ $.379$ ตามลำดับ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 10 ตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทักษะคิด คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะจำแนกระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏได้

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทักษะคิด สามารถจำแนกระดับการยอมรับที่แตกต่างกัน ได้ถูกต้องร้อยละ 58.4

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาสามารถรวบรวมแบบสอบถามมาได้มีจำนวนค่อนข้างน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสายวิชาการจากคณะครุศาสตร์ จำนวน 30 ราย คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 19 ราย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 18 ราย คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 6 ราย คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 6 ราย ทำให้ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ ค่อนข้างคงที่ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวกับระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเท่าที่ควร

การอภิปรายผลการศึกษา ผู้ศึกษานำเสนอโดยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

5.2.1 ระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.0) ยังไม่พร้อมที่จะให้สถาบันฯ ออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545

กล่าวได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 37 – 53 ปี และมีอายุการทำงานระหว่าง 13 – 30 ปี ซึ่งปัจจัยด้านอายุและอายุการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในระบบราชการ ซึ่งข้าราชการที่มีอายุการทำงานมาก จะมีสิทธิในการได้รับสิทธิประโยชน์ภายหลังจากเกษียณอายุราชการมาก และในระหว่างที่ยังคงทำงานอยู่ในระบบราชการ ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เป็นไปตามขั้นตอนของระบบราชการ มีรายได้ที่แน่นอนตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและอายุราชการ ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด จึงทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากระบบราชการเป็นจำนวนมาก เมื่อรัฐมีความจำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษา โดยการให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสถานะเป็นนิติบุคคล การบริหารงานของแต่ละสถาบันจะสิ้นสุดภายในระดับสถาบันเท่านั้น จึงทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาต้องแข่งขันกันทางวิชาการ และการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อความอยู่รอดของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง จึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ทั้งสำหรับสถาบันเองและตัวบุคลากรของสถาบันที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา สาเหตุดังกล่าวทำให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เคยชินกับระบบราชการคุ้นเคยกับการทำงานในระบบเดิม ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนิท สมักรการ (2524 : 120) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรอายุมีอิทธิพลสูงสุดต่อการยอมรับการวางแผนครอบครัวในกลุ่มสตรีภาคใต้ ผลการศึกษาของ บุรินทร์ บุรัตน์ (2528 : 83 - 84) ได้ศึกษาพบว่า ศึกษาในเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน จะมีระดับในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และผลการศึกษาของ พัทธภรณ์ ผางสระน้อย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา คือ ประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครั้งนี้ มีทั้งหมด 9 ตัว คือ ปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

บุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการสื่อสาร ความทันสมัยระดับบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติฯ ซึ่งอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ที่มีอายุไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดต่างก็ได้รับผลกระทบจากการออกนอกระบบของสถาบันฯ ซึ่งจากเดิมผู้ที่มีอายุมากส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในระบบราชการมานาน และมีอายุราชการมาก การพิจารณาเลื่อนขั้นและเงินเดือน จึงเป็นไปตามอายุราชการหรืออายุการทำงาน แต่เมื่อสถาบันฯ มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในระบบใหม่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกคนจะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามปริมาณงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ ประสงค์ ประยงค์เพชร และคณะ (2543 : 61) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการแปรรูปฯ งานวิจัยของ เดชา พฤกษ์พัฒน์รักษ์ (2541 : 59-60) ได้ศึกษาเรื่อง การติดต่อสัมพันธ์และการยอมรับของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาตำบล (กสต.) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า อายุของข้าราชการใน คปต. ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการดำเนินงานของ กสต. งานวิจัยของ กัญญ์สิริ บุญทัน (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและศักยภาพทางการบริหารของตำรวจหญิงตำแหน่งสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ พบว่า อายุไม่มีผลทำให้ระดับการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาแตกต่างกัน

2. อายุการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า อายุการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตไม่ว่าจะมากหรือน้อย ต่างก็ได้รับผลกระทบจากการออกนอกระบบของสถาบันฯ เช่นเดียวกัน ข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกคน ต่างก็ต้องปรับเปลี่ยนสถานะของตนเองให้สอดคล้องกับระบบการบริหารของสถาบันฯ ใหม่ การพิจารณาค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ เปลี่ยนจากระบบเดิมมาสู่ระบบใหม่ โดยการพิจารณาคุณวุฒิทางการศึกษา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกคนมีความตื่นตัวในการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ ผลิดา ภูธรใจ (2542 : 65) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก มีการยอมรับการเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐไม่แตกต่างกับผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย งานวิจัยของ ปิยพร ลาภพรหมรัตน์ (2542 : (2)) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทสตรีทางการเมือง : ศึกษากรณี สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส.จ.) ภาคกลาง พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีทางการเมืองของ ส.จ. งานวิจัยของ วรรัตน์ กิจพจน์ (2543 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร พบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

3. ระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏอภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตในระดับต่าง ๆ ต่างก็ได้รับผลกระทบจากการออกนอกระบบของสถาบันฯ อาจเนื่องจากสังคมไทยในปัจจุบัน ได้ขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้มากขึ้น กว้างขวางขึ้นตามความสนใจและความต้องการของตนเอง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร รับรู้สถานการณ์ที่เป็นจริง ข่าวสารที่จำเป็นในชีวิต ทำให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้ ที่ยังไม่เอื้อต่อการลาออกไปเริ่มต้นทำงานใหม่ คนส่วนใหญ่จึงพิจารณาเลือกทางเลือกที่ตนเองพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ ผลิดา ภูธรใจ (2542 : 64) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการยอมรับการเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐไม่แตกต่างกันงานวิจัยของ พจน์ภิรัต เนียมจุ้ย (2540 : (2)) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับบทบาทอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำตำบล (อบต.) ของเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ : ศึกษากรณีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาท อบต. ทั้งในด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำชักชวนและด้านความพอใจในการปฏิบัติงานและบริการ งานวิจัยของ รณรงค์ ศิริพันธ์ (2539 : 76) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับภาวะโลกาภิวัตน์ พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับภาวะโลกาภิวัตน์งานวิจัยของ อุทุมพร ภิระธรรม (2537 : 76) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขของประชาชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน

4. รายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า เนื่องจากการออกนอกกรอบของสถาบันฯ ไปสู่การบริหารงานในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จะมีการพิจารณากำหนดขึ้นเงินเดือนตามคุณวุฒิทางการศึกษา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ทำ และผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งการพิจารณาแต่งตั้ง การเลิกจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการโดยสิ้นสุดภายในสถาบัน ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างประจำอาจเกรงว่าจะขาดความโปร่งใส ยุติธรรมในกระบวนการดังกล่าว และจากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติงานภายใต้ระบบการประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีความไม่มั่นคงในการทำงานมากกว่าระบบราชการ (ร้อยละ 61.0) แต่ทั้งนี้ การกำหนดค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน มีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตส่วนใหญ่เห็นว่า ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ร้อยละ 77.9) ซึ่งเหตุผลดังกล่าวน่าจะเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้รายได้ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ สมญิตี คำปาละ (2537 : 100) พบว่า ความเพียงพอของรายได้และรายจ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้ไม่ใคร่คอมพิวเตอร์ในงานสอบสวน งานวิจัยของ อุทุมพร ถิระธรรม (2537 : 77) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุข งานวิจัยของ จิระ พิมลลิขิต (2539 : 86) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ในการปลูกหัวจีน : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ในการปลูกหัวจีน งานวิจัยของ รณรงค์ ศิริพันธ์ (2539 : 76) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับภาวะโลกาภิวัตน์

5. ระดับตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งของข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสายปฏิบัติการสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า รูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ที่กำหนดให้บุคลากรของสถาบันมีสถานภาพเปลี่ยนแปลงจากข้าราชการที่มีการกำหนดระดับตำแหน่ง ไปสู่การมีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบกับลักษณะของคนไทยที่รักศักดิ์ศรี การลดหรือยุบตำแหน่งของตนไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจหรือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ วรวิรัตน์ กิจพจน์ (2543 : 91) พบว่า ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ งานวิจัย

ของ ผลิดา ภูธรใจ (2542 : 65) พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้วที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับการยอมรับโรงพยาบาลในกำกับรัฐไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ ประสงค์ ประยงค์เพชร และคณะ (2543 : 63) พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

6. พฤติกรรมการสื่อสาร พบว่า การประชุมชี้แจงของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ นั่นคือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ที่มีพฤติกรรมการสื่อสารสูง ก็จะมีระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูง อภิปรายได้ว่า การที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้รับทราบข่าวสารจากการประชุมชี้แจงมากที่สุด ทั้งนี้ การประชุมชี้แจงเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร สามารถมีปฏิริยาตอบโต้กันได้อย่างฉับพลัน เมื่อผู้รับสารเกิดความข้องใจ หรือสงสัยในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นว่าจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อตนเองหรือต่อองค์กรอย่างไรในอนาคต การใช้การประชุมชี้แจงในการสื่อสาร จึงมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้การสื่อสารแบบทางเดียว ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ วัชรินทร์ นนทจิตร (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปลูกป่าชุมชนของเกษตรกรคือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางด้านป่าไม้ งานวิจัยของ ดวงตา พิริยานนท์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การเปิดรับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่โครงการณรงค์ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการยอมรับการทิ้งมูลฝอยแยกประเภทในปัจจุบัน และงานวิจัยของคนอื่น ๆ เช่น เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 งานวิจัยของ จรัส เล็กสกุลดิถ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าการได้รับข่าวสารด้านการเกษตรมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีการเลี้ยงสุกร

7. ความทันสมัยระดับบุคคล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายได้ว่า การที่สถาบันฯ ต้องออกนอกระบบ และมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นแบบของตนเอง ทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันฯ เช่นกัน จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตส่วนใหญ่ มีความทันสมัยระดับบุคคลในระดับปานกลางและระดับสูง (ร้อยละ 68.1 และ ร้อยละ 31.9 ตามลำดับ) แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลต่อรายได้และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่

ทำให้ความทันสมัยระดับบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ วรรัตน์ กิจพจน์ (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ความเป็นจริงในการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

8. ความรู้ความเข้าใจ พบว่า ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ นั่นคือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูง ก็จะมีระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ที่ได้มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และมีความสนใจในการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งนั้น อันได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินงาน จนเกิดเป็นความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถประเมินถึงผลดีผลเสียของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ เทลินพร ผิวงาม (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่างในการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริโภคในหมู่บ้าน ได้แก่ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับน้ำสะอาด การสาธิตปรับปรุงคุณภาพน้ำ การเก็บตัวอย่างน้ำไปตรวจ และการติดตามผลงานวิจัยของ สมญิติ คำปาละ (2537 : 2) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือโครโครมพิวเตอร์ในงานสอบสวนเป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับการใช้เครื่องมือโครโครมพิวเตอร์ในงานสอบสวน งานวิจัยของ สุธิดา วงศ์สว่าง (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับน้ำมันไร้สารตะกั่ว มีผลต่อการยอมรับน้ำมันไร้สารตะกั่ว งานวิจัยของ ผลิดา ภูธรใจ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ความรู้ความเข้าใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการยอมรับการเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

9. ทศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ทศนคติฯ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ นั่นคือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีทศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูง ก็จะมีระดับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสูง อภิปรายได้ว่า ทศนคติฯ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด จึงต้องเกี่ยวพันกันทั้งในเรื่องของการรับรู้ ความรู้ความเข้าใจ ความสนใจเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตรงกับความสนใจของตนเอง ดังนั้น จึงต้องมีการเพิ่มความรู้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง

แปลงของการออกนอกกรอบ เพื่อให้ทราบว่า ในอนาคตสถาบันฯ จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร มีรูปแบบการบริหารงานอย่างไร เนื่องจากสาเหตุใด ทำให้เกิดผลดีผลเสียที่กระทบต่อตนเองและครอบครัวอย่างไร ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Rogers (1971 : 102) ที่ว่า การเพิ่มความรู้และประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ การให้ความสำคัญกับการสร้างและเปลี่ยนทัศนคติ โดยบุคคลจะพัฒนาจากความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของบุคลากรของสถาบันฯ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เช่น ความชัดเจนในเรื่องของคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีการตัดสินใจยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามมากขึ้น ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับ ขวัญตา กิระวิศาลกิจ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 งานวิจัยของ เสนาะ สีแดง (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ทัศนคติต่อการเลี้ยงโคชาวลำพูนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับโคชาวลำพูนของเกษตรกรในจังหวัดลำพูน งานวิจัยของ จำเป็น ขาญชัย (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า เจตคติต่อการจัดตั้งกองทุนและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดตั้งกองทุนและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้านของประชาชน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษา พบว่า

5.3.1.1 ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิตส่วนใหญ่ ยังไม่พร้อมที่จะยอมรับการออกนอกกรอบของสถาบันฯ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำฯ เกิดความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดี โดยเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คำตอบแทนที่เหมาะสมอันเกิดจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.3.1.2 การเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ระบบใหม่ คือการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรอันเป็นพลังสำคัญในการผลักดันองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และเน้นการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด

ร่วมดำเนินการของผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้ศักยภาพขององค์กรในอนาคต มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น และเกิดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง และมีความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้

5.3.1.3 สถาบันฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมตัวก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันฯ ได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และมีการเตรียมพร้อมในการที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้าสู่การบริหารงานในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5.3.1.4 สถาบันฯ ควรมีการชี้แจงแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเกี่ยวกับรายละเอียดและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงในการเตรียมการก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นภายหลังการเปลี่ยนแปลง เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ สามารถพัฒนาได้เต็มที่ในทุกด้าน โดยยังคงได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ในการบริหารงบประมาณของสถาบันฯ มีการตรวจสอบจากคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารงาน อีกทั้งมหาวิทยาลัยสามารถร่วมลงทุนกับภาคเอกชน เพื่อเป็นการหารายได้ในการใช้จ่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถาบันฯ ในการให้บริการทางวิชาการ ในด้านระบบบริหารงานบุคคล การคัดสรรบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งอธิการบดี ในระบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานของสถาบันฯ ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจุบันการได้มาของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีทั้งการสรรหาและการเลือกตั้ง ซึ่งส่งผลให้เกิดระบบการเมือง ระบบอุปถัมภ์ และระบบผลประโยชน์ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว ควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการได้มาของผู้บริหารที่ได้มาจากการคัดสรร ซึ่งอาจจะเป็นคนภายในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัย หรือคนต่างชาติที่มีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยพึงประสงค์ นอกจากนี้ เรื่องของค่าตอบแทนที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับภายหลังจากสถาบันฯ มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เพื่อเป็นแรงจูงใจที่จะยังคงเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยฯ และเกิดการยอมรับความเปลี่ยนแปลง รวมถึงความชัดเจนเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำเกิดความเชื่อมั่นในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน

ซึ่งการชี้แจงรายละเอียดและแนวทางในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง อันจะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ อันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร เป็นต้น

5.3.2.2 ควรศึกษาวิจัยผลกระทบจากการออกนอกกรอบของสถาบันฯ ที่มีต่อพนักงานของมหาวิทยาลัย

5.3.2.3 เนื่องจากสถาบันราชภัฏที่กำลังจะออกนอกกรอบตามนโยบายของรัฐมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถที่จะอธิบายภาพรวมของสถาบันราชภัฏทั่วประเทศได้ เนื่องจากแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมด้านทรัพยากร และการบริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของแต่ละสถาบัน จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมนับสถาบันราชภัฏอื่น ๆ ด้วย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างระดับการยอมรับการปฏิบัติตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก ข

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ลักษณะของประชากรและ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	สาขการปฏิบัติงาน				รวม	
	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	17	21.5	23	67.6	40	35.4
หญิง	62	78.5	11	32.4	73	64.6
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
อายุ						
ไม่เกิน 36 ปี	9	11.4	9	29.4	19	16.8
37 - 53 ปี	46	58.2	22	64.7	68	60.2
54 ปีขึ้นไป	24	30.4	2	5.9	26	23.0
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 45.47 ปี						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.21 ปี						
อายุการทำงาน						
ไม่เกิน 12 ปี	12	15.2	12	35.3	24	21.2
13 - 30 ปี	53	67.1	19	55.9	72	63.7
31 ปีขึ้นไป	14	17.7	3	8.8	17	15.0
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 21.42 ปี						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.76 ปี						
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สถาบันฯ						
ไม่เกิน 6 ปี	16	20.3	7	20.6	23	20.4
7 - 24 ปี	40	50.6	20	58.8	60	53.1
25 ปีขึ้นไป	23	29.1	7	20.6	30	26.5
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 15.68 ปี						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.34 ปี						

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ต่อ)

ลักษณะของประชากรและ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	สาขการปฏิบัติงาน				รวม	
	สาขาวิชาการ		สาขปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา						
ไม่เกินอนุปริญญา	0	0.0	24	70.6	24	21.3
ปริญญาตรี	12	15.2	8	23.5	20	17.7
ปริญญาโทขึ้นไป	67	84.8	2	5.9	69	61.1
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
รายได้จากเงินเดือนประจำ						
ไม่เกิน 9,500 บาท	4	5.1	21	61.8	25	22.1
9,501 – 27,000 บาท	53	67.1	13	38.2	66	58.4
27,001 บาทขึ้นไป	22	27.8	0	0.0	22	19.5
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 18,088 บาท						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8,562 บาท						
รายได้พิเศษ						
ไม่เกิน 5,000 บาท	48	60.8	32	94.1	80	70.8
5,001 บาทขึ้นไป	31	39.2	2	5.9	33	29.2
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 4,709 บาท						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6,482 บาท						
ระดับตำแหน่ง						
ไม่เกิน 5	10	12.7	7	70.0	17	19.1
5 ขึ้นไป	69	87.3	3	30.0	72	80.9
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ต่อ)

ลักษณะของประชากรและ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	สายการปฏิบัติงาน				รวม	
	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรม / ดูงาน ขณะปฏิบัติงาน ภายในสถาบันฯ						
ไม่เคย	5	6.3	12	35.3	17	15.0
เคยอบรม / ดูงานภายในประเทศ	42	53.2	19	55.9	61	54.0
เคยอบรม / ดูงานต่างประเทศ	10	12.7	1	2.9	11	9.7
เคยอบรม / ดูงาน ทั้งในและต่าง ประเทศ	22	27.8	2	5.9	24	21.2
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
จำนวนครั้งในการฝึกอบรม / ดูงาน						
ไม่เกิน 4 ครั้ง	34	45.9	16	72.7	50	52.1
5 ครั้งขึ้นไป	40	54.1	6	27.3	46	47.9
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
แหล่งงบประมาณที่ได้รับในการฝึก อบรม / ดูงาน						
ภายในสถาบัน	63	85.1	19	86.4	82	85.4
ภายนอกสถาบัน	2	2.7	3	13.6	5	5.2
ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	9	12.2	0	0.0	9	9.4
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
การได้รับทุนศึกษาต่อ						
ไม่เคย	71	89.9	33	97.1	104	92.0
เคย จำนวน 1 ครั้ง	8	10.0	1	2.9	9	8.0
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0

ตารางที่ 2 อันดับและคะแนนในการเปิดรับสื่อเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (เรียง 3 อันดับแรก) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวม

สื่อ	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3	คะแนนรวม
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	
จดหมายข่าว "เส้นทางสู่มหาวิทยาลัย ราชภัฏ"	102	56	12	170
เอกสาร	72	70	27	169
หนังสือพิมพ์ของสถาบัน	27	48	17	92
รายการวิทยุของสถาบัน	3	6	5	11
รายการโทรทัศน์ของสถาบัน	3	0	8	11
สื่อมวลชน (โทรทัศน์, วิทยุ ฯ)	15	14	12	41
การประชุมชี้แจง	114	32	28	174
อื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน, หัวหน้า	3	0	4	7

หมายเหตุ คะแนนรวมแบบถ่วงน้ำหนักวัด โดยกำหนดให้อันดับที่ 1 = 3 คะแนน, อันดับที่ 2 = 2
คะแนน, อันดับที่ 3 = 1 คะแนน

ตารางที่ 3 อันดับและคะแนนในการเปิดรับสื่อเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (เรียง 3 อันดับแรก) จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

ชื่อ	อันดับที่ 1			อันดับที่ 2			อันดับที่ 3		
	สายวิชาการ			สายปฏิบัติการ			สายปฏิบัติการ		
	และลูกจ้างประจำ			และลูกจ้างประจำ			และลูกจ้างประจำ		
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนนรวมสายปฏิบัติการและลูกจ้าง
จดหมายข่าว "เส้นทางสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏ"	81	21	50	6	9	3	140	30	
เอกสาร	42	30	50	20	24	3	116	53	
หนังสือพิมพ์ของสถาบัน	9	18	24	24	10	7	43	49	
รายการวิทยุของสถาบัน	0	3	2	4	2	3	4	10	
รายการโทรทัศน์ของสถาบัน	0	3	0	0	5	3	5	6	
สื่อมวลชน (โทรทัศน์, วิทยุ ฯ)	6	9	12	2	7	5	25	16	
การประชุมชี้แจง	96	18	20	12	20	8	136	38	
อื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน, หัวหน้า	3	0	0	0	2	2	5	2	

หมายเหตุ คะแนนรวมแบบถ่วงน้ำหนักวัด โดยกำหนดให้อันดับที่ 1 = 3 คะแนน, อันดับที่ 2 = 2 คะแนน, อันดับที่ 3 = 1 คะแนน

ตารางที่ 4 ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ข้าราชการสายวิชาการ		ข้าราชการสายปฏิบัติ การและลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ความเข้าใจ						
ระดับต่ำ (ไม่เกิน 9 คะแนน)	5	6.3	18	52.9	23	20.4
ระดับปานกลาง (10 – 14 คะแนน)	47	59.5	16	47.1	63	55.8
ระดับสูง (15 คะแนนขึ้นไป)	27	34.2	0	0.0	27	23.9
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 12.51 คะแนน						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.06 คะแนน						
ความทันสมัยระดับบุคคล						
ระดับต่ำ (ไม่เกิน 38 คะแนน)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
ระดับปานกลาง (39 – 75 คะแนน)	52	52.8	25	73.5	77	68.1
ระดับสูง (76 คะแนนขึ้นไป)	27	34.2	9	26.5	36	31.9
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 71.66 คะแนน						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.63 คะแนน						
ทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติ						
มหาวิทยาลัยราชภัฏ						
เชิงลบ (ไม่เกิน 48 คะแนน)	4	5.1	0	0.0	4	3.5
ไม่แน่ใจ (49 – 95 คะแนน)	68	86.1	34	100.0	102	90.3
เชิงบวก (96 คะแนนขึ้นไป)	7	8.9	0	0.0	7	6.2
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0
ค่าเฉลี่ย = 75.40 คะแนน						
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 12.91 คะแนน						

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม

	ข้อคำถาม	คำตอบ	
		มีความรู้	ไม่มีความรู้
ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ			
1.	มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นหน่วยงานธุรกิจ	34 (30.1)	79 (69.9)
2.	มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ สามารถพัฒนาได้เต็มที่ในทุกด้าน	54 (47.8)	59 (52.2)
3.	สถาบันจะเป็นนิติบุคคลเมื่อออกนอกระบบ	87 (77.0)	17 (23.0)
4.	บุคคลภายในมหาวิทยาลัยฯ เท่านั้นที่จะได้รับเลือกเป็นผู้บริหาร	62 (54.9)	51 (45.1)
ด้านระบบการเงินและการตรวจสอบ			
5.	มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ	69 (61.1)	44 (38.9)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	มีความรู้	ไม่มีความรู้
6. มหาวิทยาลัย สามารถร่วมลงทุนกับเอกชน เพื่อเป็นการหารายได้	75 (66.4)	38 (33.6)
7. การตรวจสอบภายในเป็นหน้าที่งานภายใต้นโยบายรัฐบาล	15 (13.3)	98 (86.7)
ด้านระบบบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ		
8. พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าระบบราชการ	69 (61.1)	44 (38.9)
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน	34 (30.1)	79 (69.9)
10. อธิการบดีฯ เป็นผู้ที่ได้รับการคัดสรรจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย	20 (17.7)	93 (82.3)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน จักรการ
สายวิชาการ

	ข้อคำถาม		คำตอบ	
			มีความรู้	ไม่มีความรู้
ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ				
1. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นหน่วยงานธุรกิจ			30 (38.0)	49 (62.0)
2. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ สามารถพัฒนาได้เต็มที่ในทุกด้าน			35 (44.3)	44 (55.7)
3. สถาบันจะเป็นนิติบุคคลเมื่อออกนอกระบบ			66 (83.5)	13 (16.5)
4. บุคคลภายในมหาวิทยาลัยฯ เท่านั้นที่จะได้รับเลือกเป็นผู้บริหาร			53 (67.0)	26 (33.0)
ด้านระบบการเงินและการตรวจสอบ				
5. มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ			59 (74.7)	20 (25.3)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ มาตรวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จําแนกตามสายการปฏิบัติงาน ศึกษาราชการ
สายวิชาการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ	
	มีความรู้	ไม่มีความรู้
6. มหาวิทยาลัยฯ สามารถร่วมลงทุนกับเอกชน เพื่อเป็นการหารายได้	55	24
7. การตรวจสอบภายในเป็นหน้าที่งานภายใต้นโยบายรัฐบาล	(69.6)	(30.4)
	12	67
	(15.2)	(84.8)
ด้านระบบบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ		
8. พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าระบบราชการ	56	23
	(70.9)	(29.1)
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน	15	64
	(19.0)	(81.0)
10. อธิการบดีฯ เป็นผู้ที่ได้รับการคัดสรรจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย	18	61
	(22.8)	(77.2)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ มาตรการวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ

	ข้อคำถาม		คำตอบ	
			มีความรู้	ไม่มีความรู้
ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ				
1. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นหน่วยงานธุรกิจ			4 (11.8)	30 (88.2)
2. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ สามารถพัฒนาได้เต็มที่ในทุกด้าน			19 (55.8)	15 (44.2)
3. สถาบันจะเป็นนิติบุคคลเมื่อออกนอกกรอบ			21 (61.8)	13 (38.3)
4. บุคคลภายในมหาวิทยาลัยฯ เท่านั้นที่จะได้รับเลือกเป็นผู้บริหาร			9 (26.5)	25 (73.5)
ด้านระบบการเงินและการตรวจสอบ				
5. มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ			10 (29.4)	24 (70.6)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จําแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ (ต่อ)

	ข้อคำถาม		คำตอบ	
			มีความรู้	ไม่มีความรู้
6. มหาวิทยาลัยฯ สามารถร่วมลงทุนกับเอกชน เพื่อเป็นการหารายได้			20	14
			(58.8)	(41.2)
7. การตรวจสอบภายในเป็นหน้าที่งานภายใต้นโยบายรัฐบาล			3	31
			(8.8)	(91.2)
ด้านระบบบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ				
8. พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าระบบราชการ			13	21
			(38.2)	(61.6)
9. การประเมินผลการทำงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน			19	16
			(55.8)	(44.2)
10. อธิการบดีฯ เป็นผู้ที่ได้รับการคัดสรรจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย			2	32
			(5.9)	(94.2)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายข้อ ในภาพรวม

ข้อความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้	ข้อคำถาม				คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. หาประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอ	52 (46.0)	53 (46.9)	0 (0.0)	6 (5.3)	2 (1.8)			
9. ติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนทนาเหตุการณ์บ้านเมืองเป็นประจำ	12 (10.6)	76 (67.3)	1 (0.9)	20 (17.7)	4 (3.5)			
13. เทคโนโลยีสารสนเทศเร็วมากจนทันตามไม่ทัน	9 (8.0)	39 (34.5)	2 (1.8)	51 (45.1)	12 (10.6)			
15. ไม่ชอบคนคัดค้านกับคนแปลกหน้าที่มีภาษา ศาสนา วัฒนธรรมที่ต่างกัน	1 (0.9)	12 (10.6)	0 (0.0)	53 (46.9)	57 (50.4)			
18. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	30 (26.5)	74 (65.5)	0 (0.0)	7 (6.2)	2 (1.8)			
ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง								
2. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	30 (26.5)	69 (61.1)	1 (0.9)	11 (9.7)	2 (1.8)			
3. ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	5 (4.4)	17 (15.0)	0 (0.0)	64 (56.5)	27 (23.9)			

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายข้อ ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
5. ไม่ลำบากใจในการเปลี่ยนแปลงของชีวิต	16 (14.2)	64 (56.6)	0 (0.0)	30 (26.5)
10. ชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	15 (13.3)	61 (54.0)	2 (1.8)	32 (28.3)
11. เข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานแบบใหม่ได้ง่าย	15 (13.3)	85 (75.2)	2 (1.8)	11 (9.7)
14. ไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ว่าจะทำให้เกิดประโยชน์เสมอไป	13 (11.5)	52 (46.0)	0 (0.0)	38 (33.6)
16. ไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ จนกว่าจะเห็นผล	8 (7.1)	60 (53.1)	0 (0.0)	40 (35.4)
ด้านการวางแผนในอนาคต				
4. ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าปัจจุบันและอดีต	43 (38.1)	49 (43.3)	1 (0.9)	14 (12.4)
6. การวางแผนก่อนทำงานเป็นการเสียเวลา	3 (2.7)	12 (10.6)	0 (0.0)	39 (34.5)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายข้อ ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ไม่เคยคาดหวังอะไรในอนาคต	4 (3.5)	9 (8.0)	0 (0.0)	51 (45.1)	49 (43.4)
19. มีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1-3 ปี	24 (21.2)	68 (60.2)	0 (0.0)	21 (18.6)	0 (0.0)
ด้านความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในชีวิต					
8. การที่คนเราจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต	3 (2.7)	12 (10.6)	2 (1.8)	46 (40.7)	50 (44.2)
12. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะเป็นคนโชคดี	6 (5.3)	22 (19.5)	1 (0.9)	61 (54.0)	23 (20.4)
17. การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ	1 (0.9)	2 (1.8)	0 (0.0)	53 (46.9)	57 (50.4)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายข้อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน สำนักงาน ตำราศการสยววิชาการ

ข้อคำถาม	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้				
1. หาประสบการณ์ใหม่ๆ เอมอ	34 (43.0)	38 (48.1)	0 (0.0)	5 (6.3)
9. ติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนทนาเหตุการณ์บ้านเมืองเป็น ประจำ	10 (12.7)	51 (64.6)	1 (1.3)	15 (19.0)
13. เทคโนโลยีสารสนเทศเร็วมากจนท่านตามไม่ทัน	4 (5.1)	36 (45.6)	1 (1.3)	31 (39.2)
15. ไม่ชอบคบค้าสมาคมกับคนแปลกหน้าที่มีภาษา ศาสนา วัฒนธรรมที่ต่างกัน	1 (1.3)	5 (6.3)	0 (0.0)	47 (59.5)
18. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	19 (24.1)	56 (70.9)	0 (0.0)	4 (5.1)
ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง				
2. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	24 (30.4)	46 (58.2)	1 (1.3)	7 (8.9)
3. ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	3 (3.8)	10 (12.7)	0 (0.0)	45 (57.0)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความพึงพอใจระดับบุคคลรายข้อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายวิชาการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
5. ไม่ลำบากใจในการเปลี่ยนแปลงของชีวิต	15 (19.0)	42 (53.2)	0 (0.0)	21 (26.6)
10. ชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	12 (15.2)	44 (55.7)	2 (2.5)	20 (25.3)
11. เข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานแบบใหม่ได้ง่าย	12 (15.2)	51 (72.2)	2 (2.5)	8 (10.1)
14. ไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ว่าจะทำให้เกิดประโยชน์เสมอไป	8 (10.1)	38 (48.1)	0 (0.0)	25 (31.6)
16. ไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ จนกว่าจะเห็นผล	5 (6.3)	39 (49.4)	0 (0.0)	30 (38.0)
ด้านการวางแผนในอนาคต				
4. ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าปัจจุบันและอดีต	26 (32.9)	35 (44.3)	1 (1.3)	12 (15.2)
6. การวางแผนก่อนทำงานเป็นการเสียเวลา	1 (1.3)	8 (10.1)	0 (0.0)	29 (36.7)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายข้อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน สำนักงานสาธารณสุขวิทยาการ (ต่อ)

	ข้อคำถาม		คำตอบ			
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
			เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ไม่เคยคาดหวังอะไรในอนาคต		1	3	0	42	33
		(1.3)	(3.8)	(0.0)	(53.2)	(41.2)
19. มีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1-3 ปี		17	48	0	14	0
		(21.5)	(60.8)	(0.0)	(17.6)	(0.0)
ด้านความมุ่งมั่นหวังประสบความสำเร็จในอาชีพ						
8. การที่คนเราจะเป็นอย่างไหนขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต		1	7	2	33	36
		(1.3)	(8.9)	(2.6)	(41.8)	(45.6)
12. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะเป็นคนโชคดี		2	14	1	45	17
		(2.5)	(17.6)	(1.3)	(56.6)	(21.5)
17. การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ		0	1	0	40	38
		(0.0)	(1.3)	(0.0)	(50.6)	(48.1)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ มาตรการวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายข้อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ

ข้อคำถาม	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้				
1. หาประสบการณ์ใหม่ ๆ เสมอ	18 (52.9)	15 (44.1)	0 (0.0)	1 (2.9)
9. ติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนทนาเหตุการณ์บ้านเมืองเป็นประจำ	2 (5.9)	25 (73.5)	0 (0.0)	5 (14.7)
13. เทคโนโลยีสารสนเทศเร็วมากจนท่านตามไม่ทัน	8 (23.5)	15 (44.1)	1 (2.9)	8 (23.5)
15. ไม่ชอบคบค้าสมาคมกับคนแปลกหน้าที่มีภาษา ศาสนา วัฒนธรรมที่ต่างกัน	0 (0.0)	7 (20.6)	0 (0.0)	21 (61.8)
18. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	11 (32.4)	18 (52.9)	0 (0.0)	3 (8.8)
ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง				
2. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	6 (17.6)	23 (67.6)	0 (0.0)	4 (11.8)
3. ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	2 (5.9)	7 (20.6)	0 (0.0)	19 (55.9)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ มาตรการวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายชื่อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน วิชาการและลูกจ้างประจำ
(ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย	
	1	2	3	4
5. ไม่ลำบากใจในการเปลี่ยนแปลงของชีวิต	1	22	0	9
	(2.9)	(64.7)	(0.0)	(26.5)
10. ชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	3	17	0	12
	(8.8)	(50.0)	(0.0)	(35.3)
11. เข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานแบบใหม่ได้ง่าย	3	28	0	3
	(8.8)	(82.4)	(0.0)	(8.8)
14. ไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ว่าจะทำให้เกิดประโยชน์เสมอไป	5	14	0	13
	(14.7)	(41.2)	(0.0)	(38.2)
16. ไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ จนกว่าจะเห็นผล	3	21	0	10
	(8.8)	(61.8)	(0.0)	(29.4)
ด้านการวางแผนในอนาคต				
4. ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าปัจจุบันและอดีต	17	14	0	2
	(50.0)	(41.2)	(0.0)	(5.9)
6. การวางแผนก่อนทำงานเป็นการเสียเวลา	2	4	0	10
	(5.9)	(11.8)	(0.0)	(29.4)
				(52.9)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดความทันสมัยระดับบุคคลรายข้อ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
7. ไม่เคยคาดหวังอะไรในอนาคต	3 (8.8)	6 (17.6)	0 (0.0)	9 (26.5)
19. มีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1-3 ปี	7 (20.6)	20 (58.8)	0 (0.0)	7 (20.6)
ด้านความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในอาชีพ				
8. การที่คนเราจะเป็นอย่างไหนขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต	2 (5.9)	5 (14.7)	0 (0.0)	13 (38.2)
12. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะเป็นคนโชคดี	4 (11.8)	8 (23.5)	0 (0.0)	16 (47.1)
17. การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ	1 (2.9)	1 (2.9)	0 (0.0)	13 (38.2)
				19 (55.9)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ มาตรวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี ในภาพรวม

ข้อคำถาม	ค่าตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา				
4. ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	17 (15.0)	70 (61.9)	3 (2.7)	21 (13.3)
6. รายละเอียดในการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ทำให้เกิดความสับสน	16 (14.2)	56 (49.6)	3 (2.7)	32 (28.3)
7 . การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐต้องใช้เวลามาก	17 (15.0)	60 (53.1)	3 (2.7)	31 (27.4)
11 .มหาวิทยาลัยฯ ทำงานได้ง่าย ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ซับซ้อน	24 (21.2)	61 (54.0)	0 (0.0)	24 (21.2)
14. ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยฯ ไม่สามารถควบคุมกลุ่มผู้บริหารได้	14 (12.4)	34 (31.1)	4 (3.5)	58 (51.3)
15 .ระบบการบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับข้าราชการ ผลไม่ต่างจากปัจจุบัน	15 (13.3)	50 (44.2)	2 (1.8)	42 (37.2)
20. โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวม ทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	9 (8.0)	79 (69.9)	4 (3.5)	17 (15.0)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ มาตรวัดที่ค้นคิดต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22. รูปแบบการบริหารงานใหม่ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	10 (8.8)	73 (44.2)	5 (4.5)	22 (37.2)	4 (3.5)
23. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อพนักงานและลูกจ้าง	15 (13.3)	26 (23.0)	5 (4.5)	59 (52.2)	8 (7.1)
24. ร่าง พ.ร.บ. ใหม่ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากได้	12 (10.6)	50 (44.2)	7 (6.2)	43 (38.1)	1 (0.9)
ด้านการจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา					
8. มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการซึ่งไม่น่าจะเกิดความยุ่งยาก	9 (8.0)	61 (54.0)	4 (3.5)	35 (31.0)	4 (3.5)
9. มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก	23 (20.4)	27 (23.9)	4 (3.5)	48 (42.5)	11 (9.7)
10. การบริหารในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น	15 (13.3)	69 (61.1)	4 (3.5)	22 (19.5)	3 (2.7)
ด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล					
1. พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	29 (25.7)	59 (52.2)	2 (1.8)	20 (17.7)	3 (2.7)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อความ	ค่าตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่มั่นคงในการทำงาน	18 (15.9)	51 (45.1)	1 (0.9)	34 (30.1)
3. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานและลูกจ้างขาดความร่วมมือ	15 (13.3)	25 (22.1)	1 (0.9)	57 (50.4)
5. พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	21 (18.6)	69 (61.4)	3 (2.7)	15 (13.3)
12. การบริหารของมหาวิทยาลัย ไม่ทำให้ขอบเขตการทำงานชัดเจน	9 (8.0)	43 (38.1)	1 (0.9)	50 (44.2)
13. มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน	13 (11.5)	76 (67.3)	3 (2.7)	18 (15.9)
16. สวัสดิการต่างๆ ในระบบใหม่ยังไม่เหมาะสม	23 (20.4)	66 (58.4)	5 (4.4)	18 (15.9)
17. การพัฒนาบุคลากรระบบใหม่เป็นไปได้ยาก	4 (3.5)	45 (39.8)	4 (3.5)	54 (47.8)
18. จัดการเงินเดือนระบบใหม่มีความเหมาะสม	9 (8.0)	53 (46.9)	9 (8.0)	37 (32.7)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	10 (8.8)	43 (38.1)	12 (10.6)	34 (30.1)
21. พนักงานอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินการปฏิบัติงาน	30 (26.5)	50 (44.2)	6 (5.3)	23 (20.4)
				14 (12.4)
				4 (3.5)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายปฏิบัติงาน ข้าราชการสายวิชาการ

ข้อความ	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
ด้านการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา				
4. ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	8 (10.1)	52 (65.8)	2 (2.5)	16 (20.3)
6. รายละเอียดในการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ทำให้เกิดความสับสน	9 (11.4)	44 (55.7)	3 (3.8)	20 (25.3)
7. การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐต้องใช้เวลานาน	7 (8.9)	45 (57.0)	3 (3.8)	23 (29.1)
11. มหาวิทยาลัยฯ ทำงานได้ง่าย ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ซับซ้อน	17 (21.5)	47 (59.5)	0 (0.0)	13 (16.5)
14. ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยฯ ไม่สามารถควบคุมกลุ่มผู้บริหารได้	9 (11.4)	26 (32.9)	2 (2.5)	39 (49.4)
15. ระบบการบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับข้าราชการ ผลไม่ต่างจากปัจจุบัน	8 (10.1)	33 (41.8)	1 (1.3)	34 (43.0)
20. โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวม ทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	3 (8.8)	58 (73.4)	0 (0.0)	15 (19.0)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายปฏิบัติงาน วิชาการสายวิชาการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22. รูปแบบการบริหารงานใหม่ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	5 (6.3)	50 (63.3)	2 (2.5)	19 (24.1)	3 (3.8)
23. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อพนักงานและลูกจ้าง	7 (8.9)	14 (17.7)	2 (2.5)	50 (63.3)	6 (7.6)
24. ร่าง พ.ร.บ. ใหม่ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากได้	5 (6.3)	36 (45.6)	3 (3.8)	34 (43.0)	1 (1.3)
ด้านการจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา					
8. มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการจึงไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก	6 (7.6)	44 (55.7)	2 (2.5)	25 (31.6)	2 (2.5)
9. มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก	12 (15.2)	18 (22.8)	3 (3.8)	38 (48.1)	8 (10.1)
10. การบริหารในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น	6 (7.6)	54 (68.4)	2 (2.5)	16 (20.3)	1 (1.3)
ด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล					
1. พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	21 (26.6)	43 (54.4)	2 (2.5)	11 (13.9)	2 (2.5)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดที่ค้นคิดต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จําแนกตามสายปฏิบัติงาน ข้าราชการสายวิชาการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่มั่นคงในการทำงาน	11 (13.9)	40 (50.6)	1 (1.3)	21 (26.6)
3. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานและลูกจ้างขาดความร่วมมือ	6 (7.6)	18 (22.8)	1 (1.3)	43 (54.4)
5. พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	13 (16.5)	48 (60.8)	2 (2.5)	12 (15.2)
12. การบริหารของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ทำให้ขอบเขตการทำงานชัดเจนขึ้น	3 (3.8)	28 (35.4)	1 (1.3)	41 (51.9)
13. มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน	7 (8.9)	56 (70.9)	2 (2.5)	12 (15.2)
16. สวัสดิการต่างๆ ในระบบใหม่ยังไม่เหมาะสม	15 (19.0)	53 (67.1)	1 (1.3)	10 (12.7)
17. การพัฒนาบุคลากรระบบใหม่เป็นไปได้ยาก	1 (1.3)	33 (41.8)	1 (1.3)	40 (50.6)
18. อัตราเงินเดือนระบบใหม่มีความเหมาะสม	2 (2.5)	39 (49.4)	5 (6.3)	30 (38.0)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จําแนกตามสายปฏิบัติงาน ภาาชาการสําวิชการ (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	3 (3.8)	30 (38.0)	7 (8.9)	29 (36.7)	10 (12.7)
21. พนักงานอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินการปฏิบัติงาน	17 (21.5)	39 (49.4)	2 (2.5)	18 (22.8)	3 (3.8)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายปฏิบัติงาน ข้าราชการสายปฏิบัติการและ
ลูกจ้างประจำ

ข้อความ	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
ด้านการปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา				
4. ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	9 (26.5)	18 (52.9)	1 (2.9)	5 (14.7)
6. รายละเอียดในการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ทำให้เกิดความสับสน	7 (20.6)	12 (35.3)	0 (0.0)	12 (35.3)
7 .การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐต้องใช้เวลามาก	10 (29.4)	15 (44.1)	0 (0.0)	8 (23.5)
11 .มหาวิทยาลัยฯ ทำงานได้ง่าย ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ซับซ้อน	7 (20.6)	14 (41.2)	0 (0.0)	11 (32.4)
14. ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยฯ ไม่สามารถควบคุมกลุ่มผู้บริหารได้	5 (14.7)	8 (23.5)	2 (5.9)	19 (55.9)
15 .ระบบการบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับข้าราชการ ผลไม่ต่างจากปัจจุบัน	7 (20.6)	17 (50.0)	1 (2.9)	8 (23.5)
20. โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวม ทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	6 (17.6)	21 (61.8)	4 (11.8)	2 (5.9)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสายปฏิบัติงาน วิชาการสายปฏิบัติการและ
ลูกจ้างประจำ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22. รูปแบบการบริหารงานใหม่ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	5 (14.7)	23 (67.6)	3 (8.8)	0 (0.0)
23. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อพนักงานและลูกจ้าง	8 (23.5)	12 (35.3)	9 (26.5)	2 (5.9)
24. ร่าง พรบ.ฯ ใหม่ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ยุงยากได้	7 (20.6)	14 (41.2)	4 (11.8)	0 (0.0)
ด้านการจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา				
8. มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการจึงไม่น่าจะเกิดความยุ่งยาก	3 (8.8)	17 (50.5)	2 (5.9)	2 (5.9)
9. มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก	11 (32.4)	9 (26.5)	1 (2.9)	3 (8.8)
10. การบริหารในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น	9 (26.5)	15 (44.1)	2 (5.9)	2 (5.9)
ด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล				
1. พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	8 (23.5)	16 (47.1)	0 (0.0)	1 (2.9)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จําแนกตามสายปฏิบัติงาน ข้าราชการสายปฏิบัติการและ
ลูกจ้างประจำ (ต่อ)

ข้อคำถาม	คำตอบ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
2. การประเมินผลกาปฏิบัติงานมีความไม่มั่นคงในการทำงาน	7 (20.6)	11 (32.4)	0 (0.0)	13 (38.2)
3. ระบบประเมินผลกาปฏิบัติงานทำให้พนักงานและลูกจ้างขาดความร่วมมือ	9 (26.5)	7 (20.6)	0 (0.0)	14 (41.2)
5. พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องที่	8 (23.5)	21 (61.8)	1 (2.9)	3 (8.8)
12. การบริหารของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ทำให้ขอบเขตกาทำงานชัดเจนขึ้น	6 (17.6)	15 (44.1)	0 (0.0)	9 (26.5)
13. มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน	6 (17.6)	20 (58.8)	1 (2.9)	6 (17.6)
16. ศักดิ์กาต่างๆ ในระบบใหม่มยังไม่เหมาะสม	8 (23.5)	13 (38.2)	4 (11.8)	8 (23.5)
17. การพัฒนาคลาคกระบวนใหม่เป็นไปได้ยาก	3 (8.8)	12 (35.3)	3 (8.8)	14 (41.2)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ มาตราวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จําแนกตามสหายปฏิบัติงาน ข้าราชการสหายปฏิบัติงานและ
ลูกจ้างประจำ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าตอบ					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
18. อัตราเงินเดือนระบบใหม่มีความเหมาะสม	7 (20.6)	14 (41.2)	4 (11.8)	7 (20.6)	2 (5.9)	
19. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	7 (20.6)	21 (61.8)	5 (14.7)	5 (14.7)	4 (11.8)	
21. พนักงานอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	13 (38.2)	11 (33.4)	4 (11.8)	5 (14.7)	1 (2.9)	

ตารางที่ 14 การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คุณลักษณะ ส่วนบุคคล	สายการปฏิบัติงาน				รวม	
	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการและ ลูกจ้างประจำ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ยอมรับการออกนอก ระบบ	25	35.4	18	52.9	46	40.7
ยอมรับ แต่พร้อมที่จะ ปฏิบัติตามภายหลังเดือน สิงหาคม 2545	27	34.1	6	17.6	33	29.3
ยอมรับ และพร้อมที่จะ ปฏิบัติเดือนสิงหาคม 2545	27	26.6	9	26.6	30	26.5
ยอมรับ และพร้อมที่จะ ปฏิบัติก่อนเดือน สิงหาคม 2545	3	3.9	1	2.9	4	3.5
รวม	79	100.0	34	100.0	113	100.0

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล และ
การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม

ตัวแปร	อายุ	อายุการทำงาน	ระดับการศึกษา	รายได้	ระดับตำแหน่ง	การประสม เชื้อ	ความรู้ความ เข้าใจ	ความทันสมัย	ทัศนคติ	การยอมรับ ร่าง พรบ.ฯ
อายุ	1.000	.920**	.234**	.801**	.827**	.056	.240	.038	.196*	.057
อายุการทำงาน		1.000	.173*	.781**	.800**	.029	.209*	.037	.182*	.071
ระดับการศึกษา			1.000	.591**	.458**	.230**	.502**	.180*	.060	.108
รายได้				1.000	.818**	.206*	.458**	.126	.224**	.131
ระดับตำแหน่ง					1.000	-.067	.186*	.067	.231*	-.008
การประสมเชื้อ						1.000	.240**	.273**	.271**	.160*
ความรู้ความเข้าใจ							1.000	.252**	.308**	.246**
ความทันสมัย								1.000	.404**	.147
ทัศนคติ									1.000	.377**

หมายเหตุ * หมายถึง $P < .05$

** หมายถึง $P < .01$

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล และ
การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จัาแนกตามกลุ่มข้าราชการสายวิชาการ

ตัวแปร	อายุ	อายุการทำงาน	ระดับการศึกษา	รายได้	ระดับตำแหน่ง	การประชุมชี้แจง	ความรู้ความเข้าใจ	ความทันสมัย	ทัศนคติ	การยอมรับร่าง พรบ.ฯ
อายุ	1.000	.930**	-.166	.861**	.723**	.238*	.179	-.030	.221*	.081
อายุการทำงาน		1.000	-.085*	.868**	.744**	.197**	.153	-.024	.198*	.074
ระดับการศึกษา			1.000	-.031	.041	-.039	-.099	.055	-.046	.034
รายได้				1.000	.789**	.151	.198*	.001	.244*	.125
ระดับตำแหน่ง					1.000	.038	.055	.051	.320**	.190*
การประชุมชี้แจง						1.000	.097	.218*	.084	-.075
ความรู้ความเข้าใจ							1.000	.158	.345**	.2229*
ความทันสมัย								1.000	.417**	.043
ทัศนคติ									1.000	.373*

หมายเหตุ * หมายถึง $P < .05$

** หมายถึง $P < .01$

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล และ
การยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จั๊นแนกตามกลุ่มข้าราชการสายปฏิบัติการและลูกจ้างประจำ

ตัวแปร	อายุ	อาชุนการ ทำงาน	ระดับการ ศึกษา	รายได้	ระดับ ตำแหน่ง	การประสม แข็งแรง	ความรู้ความ เข้าใจ	ความทันสมัย	ทัศนคติ	การยอมรับ ร่าง พรบ.ฯ
อายุ	1.000	.891**	-.255	.663**	.974**	-.133	-.236	-.070	.105	-.097
อายุการทำงาน		1.000	-.226	.721**	.953**	-.238	-.132	-.010	.100	-.019
ระดับการศึกษา			1.000	.351*	.666**	.285	.511**	.038	.063	.067
รายได้				1.000	.906**	-.001	.215	.004	.239	-.043
ระดับตำแหน่ง					1.000	-.030	.137	-.212	.078	-.730**
การประสมแข็งแรง						1.000	.100	.233	.337*	.162
ความรู้ความเข้าใจ							1.000	.275	.229	.229
ความทันสมัย								1.000	.343*	.370*
ทัศนคติ									1.000	.379*

หมายเหตุ * หมายถึง $P < .05$

** หมายถึง $P < .01$

ตารางที่ 18 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้าน
ลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ
และลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน ในภาพรวม

ตัวแปร	Varimax Rotation		สัมประสิทธิ์การจำแนกกลุ่ม	
	Factor 1	Factor 2	ไม่เห็นด้วยกับการออกนอก	
			ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ	เห็นด้วยกับการออกนอก ระบบภายในเดือนสิงหาคม
ปัจจัยด้านลักษณะของประชากร				
และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม				
อายุ	-.725	.892	472.786	466.811
การศึกษา	.133	.306	31.139	31.419
รายได้	.446	-.228	102.416	104.665
ระดับตำแหน่ง	.057	-.159	-41.066	-41.056
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล				
ภาพประจักษ์แข็งแรง	.238	.455	7.831	9.044
ความทันสมัยระดับบุคคล	-.329	.135	.450	.408
ความรู้ความเข้าใจ	.536	.442	-2.333	-2.016
ทัศนคติฯ	.758	-.570	.540	.602
ค่าคงที่			-801.984	-814.157
				-800.464

ตารางที่ 18 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน ในภาพรวม (ต่อ)

Eigenvalue	Can Corr	Wilks' Lambda	Chi Square	df	Sig.
.341	.504	.672	32.824	16	.008
.110	.315	.900	8.64	7	.279

210

ตารางสรุปผลการจำแนกกลุ่ม

กลุ่มการยอมรับ	จำนวน	สมาชิกกลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
		(1)	(2)	(3)
ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ (1)	46	32 (69.6%)	2 (4.3%)	12 (26.1%)
เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายใต้เงื่อนไขสิงหาคม 2545 (2)	33	8 (24.2%)	20 (60.6%)	5 (15.2%)
เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายใต้เงื่อนไขเดือนสิงหาคม 2545 (3)	34	8 (23.5%)	12 (35.3%)	14 (41.2%)

ร้อยละของการจำแนกกลุ่มได้ถูกต้อง 58.4%

ตารางที่ 19 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากร และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสายวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน

		Varimax Rotation		สัมประสิทธิ์การจำแนกกลุ่ม	
		Factor 1	Factor 2	ไม่เห็นด้วยกับการออกนอก	เห็นด้วยกับการออกนอก
ตัวแปร				ระบบ	เห็นด้วยกับการออกนอก
ปัจจัยด้านลักษณะของประชากร					
และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม					
อายุ		-.191	.327	285.029	281.889
รายได้		.178	-.572	133.783	134.976
ระดับตำแหน่ง		.333	.531	-24.144	-23.580
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล					
การประทุษร้าย		.379	.534	-8.255	-6.490
ความทันสมัยระดับบุคคล		-.360	.310	.761	.704
ความรู้ความเข้าใจ		.553	.378	-.811	-.450
ทัศนคติ		.543	-.891	.200	.258
ค่าคงที่				-470.056	-480.396
					-480.664

ตารางที่ 19 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากรและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน สำนักการสายวิชาการระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน (ต่อ)

Eigenvalue	Can Corr	Wilks' Lambda	Chi Square	df	Sig.
.478	.569	.605	30.695	14	.006
.119	.326	.894	6.863	6	.334

212

ตารางสรุปผลการจำแนกกลุ่ม

กลุ่มการยอมรับ	จำนวน	สมาชิกกลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
		(1)	(2)	(3)
ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ (1)	22	14 (63.6%)	3 (13.6%)	5 (22.7%)
เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายหลังเดือนสิงหาคม 2545 (2)	25	4 (16.0%)	16 (64.0%)	5 (20.0%)
เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545 (3)	20	3 (15.0%)	7 (35.0%)	10 (50.0%)
ร้อยละของการจำแนกกลุ่มได้ถูกต้อง 59.7%				

ตารางที่ 20 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากร และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสลายการปฏิบัติงาน ข้าราชการสลายปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน

ตัวแปร	Varimax Rotation		สัมประสิทธิ์การจำแนกกลุ่ม	
	ไม่เห็นด้วยกับการออกนอก		เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ	เห็นด้วยกับการออกนอก
	Factor 1	Factor 2	ภายในเดือนสิงหาคม 2545	ระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545
ปัจจัยด้านลักษณะของประชากร				
และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม				
รายได้	36.709	-5.489	4664.911	4168.868
ระดับตำแหน่ง	-1.858	.761	-274.357	-249.640
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล				
ภาพประมุขชี้แจง	9.391	6.726	878.811	745.268
ความทันสมัยระดับบุคคล	-.605	-.076	-67.039	-58.733
ความรู้ความเข้าใจ	1.579	.173	168.580	146.911
ทัศนคติฯ	-.243	-.111	-23.919	-20.520
ค่าคงที่			-7347.388	-5914.233

ตารางที่ 20 ผลวิเคราะห์การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเกี่ยวกับการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปของปัจจัยด้านลักษณะของประชากร และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ทำรายการสายปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่างกัน (ต่อ)

Eigenvalue	Can Corr	Wilks' Lambda	Chi Square	df	Sig.
52.578	.991	.008	21.506	12	.043
1.221	.741	.450	3.590	5	.610

214

ตารางสรุปผลการจำแนกกลุ่ม

กลุ่มการยอมรับ	จำนวน	สมาชิกกลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
		(1)	(2)	(3)
ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ (1)	18	4 (22.2%)	1 (5.6%)	13 (72.2%)
เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในสัปดาห์ถึงเดือนสิงหาคม 2545 (2)	6	1 (16.7%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)
เห็นด้วยกับการออกนอกระบบภายในเดือนสิงหาคม 2545 (3)	10	0 (0.0%)	1 (10.0%)	9 (90.0%)
ร้อยละของการจำแนกกลุ่มได้ถูกต้อง 47.1%				

ภาคผนวก ค

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้เขียนสร้างขึ้นและปรับปรุงจากแบบสอบถามที่มีตัวแปรเหมือนกันกับที่นักวิจัยท่านอื่นสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Likert Scale และ Rating Scale และแบบทดสอบความรู้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัด เพื่อพิจารณาคุณภาพเครื่องมือวัดซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. มีความสามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหา มีความสอดคล้องกัน (Internal Consistency)
2. มีความน่าเชื่อถือในการวัด (Reliability)
3. มีความสามารถในการจำแนกกลุ่มผู้ตอบที่เป็นกลุ่มคะแนนสูง และกลุ่มคะแนนต่ำได้ (Discriminating Power)

จากองค์ประกอบดังกล่าว ในการพิจารณาว่าเครื่องมือวัดแบบ Likert Scale และ Rating Scale มีคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
2. การทดสอบค่าเฉลี่ย
3. การหาค่าความถี่
4. การวิเคราะห์ปัจจัย
5. การหาค่าความเชื่อมั่น

จากองค์ประกอบดังกล่าว สามารถสรุปสถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัดพร้อมเกณฑ์ในการตัดสิน ดังนี้

ตารางที่ 1 การใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัดในแต่ละองค์ประกอบ และเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกข้อคำถามของมาตรวัด

มาตรวัด	องค์ประกอบคุณภาพเครื่องมือวัด	สถิติที่ใช้ทดสอบ	เกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกข้อคำถาม
1. ความทันสมัยระดับบุคคล	1. ความสามารถวัดความสอดคล้องภายในเนื้อหา (Internal Consistency)	Pearson's Correlation Factor Analysis	P-Value < .05 Factor Component 1 ไม่ติดลบ
2. ทศนคติต่อร่าง พรบ.ฯ	2. ความน่าเชื่อถือในการวัด (Reliability)	Conbrach's Alpha Coefficient	ค่า Alpha รายข้อไม่ติดลบ และทั้งมาตรวัดมีค่า Alpha $\geq$.60
	3. ความสามารถในการจำแนก (Discriminating Power)	t-test (Independent Sample t-test) Frequency	P-value < .05 กลุ่มตัวอย่างใหญ่เลือกตอบได้ คะแนนน้อย กลุ่มปานกลางส่วนใหญ่เลือก ตอบได้คะแนนปานกลาง กลุ่มสูงส่วนใหญ่เลือกตอบได้ คะแนนมาก
3. ความรู้ความเข้าใจ	1. เช่นเดียวกับมาตรวัด ความทันสมัยระดับบุคคล 2. เช่นเดียวกับมาตรวัด ความทันสมัยระดับบุคคล 3. ดัชนีความยาก (Difficulty Index) $DI = \frac{\text{จำนวนผู้ที่ตอบข้อ } i \text{ ถูก}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$		ระดับยาก หมายถึง $DI \leq 0.30$ ระดับปานกลาง หมายถึง DI อยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.70 ระดับง่าย หมายถึง $DI \geq 0.71$

ซึ่งการทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัดในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดในการทดสอบแต่ละตัวแปร นำเสนอเป็นตารางได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if item Deleted	ดัชนี ความยาก (DI)
	r	r กับ			
	Scale ย่อย	Scale รวม			
การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ					
1.มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เป็นหน่วยงานธุรกิจ	.706**	.487**	.783	.5033	.300
2.มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ สามารถพัฒนาได้เต็มที่ใน ทุกด้าน	.459**	.331**	.262	.5263	.478
3.สถาบันจะเป็นนิติบุคคลเมื่อออกนอกกระบบ	.486**	.419**	.412	.5024	.769
4.บุคคลภายในมหาวิทยาลัยฯ เท่านั้น ที่จะได้รับเลือก เป็นผู้บริหาร	.660**	.597**	.671	.4506	.548
ระบบการเงินและการตรวจสอบ					
5.มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ	.717**	.591**	.682	.4475	.611
6.มหาวิทยาลัยฯ สามารถร่วมลงทุนกับเอกชน เพื่อเป็น การหารายได้	.485**	.353**	.409	.5170	.663

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบคุณภาพมาตราวัดความรู้ความเข้าใจต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if Deleted	ดัชนี ความยาก
	r กับ	r กับ			
	Scale ย่อย	Scale รวม			
7.การตรวจสอบภายในเป็นหน้าที่งานภายใต้แนวนโยบายรัฐบาล	.579**	.331**	.138	.5371	.132
ระบบบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ					
8.พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าระบบราชการ	.592**	.408**	.468	.5043	.611
9.การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน	.613**	.298**	.229	.5450	.300
10.อธิการบดีฯ เป็นผู้ที่ได้รับการคัดสรรจากบุคคลในมหาวิทยาลัย	.677**	.511**	.502	.4808	.256

ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = .5297

หมายเหตุ * หมายถึง $P < .05$
 ** หมายถึง $P < .01$

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดความทันสมัยระดับบุคคล

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if item Deleted	t	P – Value
	r	กับ				
	Scale	ย่อย	Scale	รวม		
ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้						
1. หาประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอ	.497**		.351**	.7632	3.822	.000
9. ติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนทนา เหตุการณ์บ้านเมืองเป็นประจำ	.612**		.366**	.7657	4.532	.000
13. เทคโนโลยีสารสนเทศเร็วมากจนทำตามไม่ทัน	.527**		.471**	.7598	3.874	.000
15. ไม่ชอบคบค้าสมาคมกับคนแปลกหน้า	.583**		.464**	.7580	3.294	.002
18. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอด	.512**		.326**	.7664	3.509	.001
เวลา						
ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง						
2. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ	.543**		.399**	.7625	4.271	.000
3. ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	.491**		.465**	.7588	3.756	.000
5. ไม่ลำบากใจในการเปลี่ยนแปลงของชีวิต	.702**		.572**	.7474	5.557	.000
10. ชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	.578**		.480**	.7577	6.003	.000

ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = .7669

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดความทันสมัยระดับบุคคล (ต่อ)

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if item Deleted	ค่า t	P – Value
	r	กับ				
	Scale ย่อย	Scale รวม				
11. เข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานได้ง่าย	.541**	.541**	.595	.7541	4.429	.000
14. ไม่เห็นข้อนี้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ว่าจะทำให้ เกิดประโยชน์เสมอไป	.670**	.490**	.439	.7538	4.258	.000
16. ไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ จนกว่าจะเห็นผล การวางแผนในอนาคต	.481**	.334**	.275	.7704	2.400	.019
4. ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าปัจจุบันและอดีต	.603**	.376**	.300	.7675	3.879	.000
6. การวางแผนก่อนทำงานเป็นการเสียเวลา	.707**	.476**	.488	.7577	4.768	.000
7. ไม่เคยคาดหวังอะไรในอนาคต	.638**	.517**	.575	.7541	4.435	.000
19. มีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1-3 ปี ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในชีวิต	.592**	.308**	.250	.7692	3.637	.001
8. การที่คนเราจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต	.865**	.526**	.581	.7534	5.554	.000
12. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นคนใจดี	.832**	.519**	.561	.7545	4.708	.000
17. การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ	.575*	.462**	.522	.7589	4.655	.000

ตารางที่ 4 แผนการตอบมาตรวัดความทันสมัยระดับบุคคล จำแนกตามกลุ่มคะแนน

ข้อคำถาม	ความถี่														
	กลุ่มคะแนนต่ำ (N = 31)					กลุ่มคะแนนปานกลาง (N=54)					กลุ่มคะแนนสูง (N = 28)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้															
1. หาประสบการณ์ใหม่ ๆ เสมอ	0	5	0	17	9	2	0	0	32	20	0	1	0	4	23
9. ติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนทนาศึกษารับรู้บ้านเมือง	3	11	0	17	0	1	6	1	42	4	0	3	0	17	8
13. เทคโนโลยีสารสนเทศเร้ามากจนท้อตามไม่ทัน	7	16	0	6	2	4	28	2	18	2	1	7	0	15	5
15. ไม่ชอบคบค้าสมาคมกับคนแปลกหน้า	0	8	0	23	0	1	2	0	39	12	2	6	0	0	20
18. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	1	5	0	20	5	1	1	0	42	10	0	1	0	12	15
ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง															
2. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	1	6	0	20	4	1	5	1	38	9	0	0	0	11	17
3. ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	4	9	0	16	2	6	39	0	9	0	1	2	0	9	16
5. ไม่ลำบากใจในการเปลี่ยนแปลงของชีวิต	3	15	0	12	1	0	15	0	35	4	0	0	0	17	11
10. ชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	2	18	0	11	0	1	11	1	35	6	0	3	1	15	9
11. เข้าใจแนวคิดและวิธีการทำงานได้ง่าย	0	10	0	21	0	0	0	2	47	5	0	1	0	17	10
14. ไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์เสมอไป	7	18	0	5	1	5	26	0	21	2	1	8	0	12	7
16. ไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ จนกว่าจะเห็นผล	3	19	0	9	0	3	31	0	20	0	2	10	0	11	5

ตารางที่ 4 แผนการตอบมาตรวัดความทันสมัยระดับบุคคล จำแนกตามกลุ่มคะแนน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความถี่														
	กลุ่มคะแนนต่ำ (N = 31)					กลุ่มคะแนนปานกลาง (N=54)					กลุ่มคะแนนสูง (N = 28)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านการวางแผนในอนาคต															
4. ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าปัจจุบันและอดีต	3	7	0	15	6	2	6	1	28	17	1	1	0	6	20
6. การวางแผนก่อนทำงานเป็นการเสียเวลา	2	8	0	14	7	1	4	0	22	27	0	0	0	3	25
7. ไม่เคยคาดหวังอะไรในอนาคต	3	7	0	15	6	1	2	0	30	21	0	0	0	6	22
19. มีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1-3 ปี	0	8	0	20	3	0	11	0	35	8	0	2	0	13	13
ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในชีวิต															
8. การที่คนเราจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับพรหมลิขิต	3	6	0	15	6	0	6	0	30	18	0	0	1	1	26
12. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นคนโชคดี	4	11	0	14	2	1	10	1	34	8	1	1	0	13	13
17. การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ	1	2	0	21	7	0	0	0	28	26	0	0	0	4	24

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if item Deleted	ค่า t	P – Value
	r กับ	r กับ				
	Scale ย่อย	Scale รวม				
การปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา						
4. ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติ งานได้มีประสิทธิภาพ	.454**	.507**	.518	.8423	4.611	.000
6. รายละเอียดในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐทำให้เกิดความสับสน	.663**	.567**	.573	.8399	5.489	.000
7. การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐต้องใช้เวลามาก	.420**	.375**	.354	.8471	2.380	.006
11. มหาวิทยาลัยฯทำงานได้ง่าย ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่ซับซ้อน	.536**	.508**	.517	.8422	5.297	.000
14. ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยฯไม่สามารถควบคุม กลุ่มผู้บริหารได้	.653**	.576**	.578	.8395	6.305	.000
15. ระบบการบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับ ข้าราชการผลไม่ต่างจากปัจจุบัน	.641**	.597**	.608	.8386	7.255	.000

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if item Deleted	ค่า t	P – Value
	r กับ	r กับ				
	Scale ย่อย	Scale รวม				
20. โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวมทำให้การทำ งานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	.483**	.481**	.497	.8432	4.830	.000
22. รูปแบบการบริหารงานใหม่ทำให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน	.445**	.497**	.511	.8426	5.862	.000
23. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐไม่ก่อให้เกิดผล ดีต่อพนักงานและลูกจ้าง	.648**	.589**	.590	.8389	5.636	.000
24. ร่าง พรบ.ฯ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ ยุ่งยากได้	.672**	.611**	.622	.8382	7.335	.000
การจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา						
8. มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการจึงไม่น่า จะเกิดความยุ่งยาก	.657**	.380**	.379	.8469	2.304	.024

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if Deleted	ค่า t	P – Value
	r กับ	r กับ				
	Scale ย่อย	Scale รวม				
9. มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก	.707**	.539**	.532	.8415	7.278	.000
10. การบริหารงานในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้ประโยชน์เพิ่มขึ้น	.694**	.571**	.584	.8400	6.526	.000
การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล						
1. พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.348**	.256**	.218	.8512	3.313	.002
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่มั่นคงในการทำงาน	.356**	.389**	.374	.8477	2.674	.009
3. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานและลูกจ้างขาดความร่วมมือ	.508**	.478**	.483	.8411	6.115	.000
5. พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	.548**	.567**	.593	.8401	5.743	.000
12. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ทำให้ขอบเขตการทำงานชัดเจนขึ้น	.362**	.287**	.252	.8513	3.483	.001

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบคุณภาพมาตรวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

ข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		Factor Loading (Component 1)	Alpha if item Deleted	ค่า t	P – Value
	r	กับ				
	Scale	ย่อย	Scale รวม	Deleted		
13. มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน	.312**		.384**	.8463	2.978	.005
16. สวัสดิการต่างๆ ในระบบใหม่ยังไม่เหมาะสม	.469**		.365**	.8469	2.917	.005
17. การพัฒนาบุคลากรระบบใหม่เป็นไปได้ยาก	.623**		.594**	.8389	7.318	.000
18. อัตราเงินเดือนระบบใหม่มีความเหมาะสม	.356**		.254**	.8515	2.853	.006
19. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	.545**		.516**	.8421	5.921	.000
21. พนักงานอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินการปฏิบัติงาน	.549**		.481**	.8434	4.275	.000

ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = .8491

หมายเหตุ * หมายถึง P < .05
 ** หมายถึง P < .01

ตารางที่ 6 แผนการตอบมาตรการวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จําแนกตามกลุ่มคะแนน

	ความถี่														
	ข้อคำถาม														
	กลุ่มคะแนนต่ำ (N = 28)					กลุ่มคะแนนปานกลาง (N=56)					กลุ่มคะแนนสูง (N = 29)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
การปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษา															
4. ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	2	11	2	10	3	0	10	1	39	6	0	0	0	21	8
6. รายละเอียดในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐทำให้เกิดความสับสน	10	15	1	2	1	5	34	1	14	2	1	7	1	16	4
7. การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐต้องใช้เวลามาก	9	12	1	6	0	5	38	2	10	1	3	10	0	15	1
11. มหาวิทยาลัยฯทำงานได้ง่าย ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ซับซ้อน	4	11	0	8	5	0	13	0	38	5	0	0	0	15	14
14. ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยฯไม่สามารถควบคุมกลุ่มผู้บริหารได้	11	6	1	10	0	3	26	3	24	0	0	2	0	24	3
15. ระบบการบริหารงานใหม่ เมื่อนำมาใช้กับข้าราชการคนไม่ต่างจากปัจจุบัน	11	11	1	5	0	4	35	1	16	0	0	4	0	21	4
20. โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวมทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ	4	11	1	10	2	0	5	3	44	4	0	1	0	25	3
22. รูปแบบการบริหารงานใหม่ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	2	14	1	9	2	1	7	4	38	6	0	1	0	26	2

ตารางที่ 6 แผนการตอบมาตรวัดที่ต้นคิดต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จั้แนกตามกลุ่มคะแนน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความถี่																			
	กลุ่มคะแนนต่ำ (N = 28)					กลุ่มคะแนนปานกลาง (N=56)					กลุ่มคะแนนสูง (N = 29)									
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
23. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อพนักงานและลูกจ้าง	13	9	1	4	1	2	13	3	35	3	0	4	1	20	4					
24. ร้าง พบ.ฯ ไม่สามารถลดระเบียบปฏิบัติที่ยุงยากได้	9	15	1	3	0	3	32	3	18	0	0	3	3	22	1					
การจัดระบบทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา																				
8. มหาวิทยาลัยฯ เน้นบริการทางวิชาการจึงไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก	4	11	2	9	2	0	17	2	32	5	0	7	0	20	2					
9. มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก	15	6	1	3	3	8	17	2	28	1	0	4	1	17	7					
10. การบริหารงานในระบบมหาวิทยาลัยฯทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น	3	13	1	8	8	0	9	3	38	6	0	0	0	23	6					
เพิ่มเติม																				
การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล																				
1. พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1	9	1	11	6	1	10	1	32	12	1	1	0	16	11					
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่มั่นคงในการทำงาน	12	8	1	3	4	6	31	0	17	2	0	12	0	14	3					
3. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานและลูกจ้างขาดความร่วมมือ	10	6	1	9	2	4	18	0	29	5	1	1	0	19	8					
ความร่วมมือ																				
5. พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	4	8	2	11	3	1	7	1	39	8	0	0	0	19	10					
12. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯไม่ทำให้ขอบเขตการทำงานชัดเจนขึ้น	6	11	0	7	4	3	28	1	23	1	0	4	0	20	5					

ตารางที่ 6 แผนการตอบมาตรวัดทัศนคติต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ จัแนกตามกลุ่มคะแนน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความถี่														
	กลุ่มคะแนนต่ำ (N = 28)					กลุ่มคะแนนปานกลาง (N=56)					กลุ่มคะแนนสูง (N = 29)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน	2	6	1	16	3	1	10	2	40	3	0	2	0	20	7
16. สวัสดิการต่างๆ ในระบบใหม่ยังไม่เหมาะสม	16	9	0	2	1	7	37	5	7	0	0	20	0	9	0
17. การพัฒนาบุคลากรระบบใหม่เป็นไปไดยาก	3	18	0	6	1	1	24	4	26	1	0	3	0	22	4
18. อัตราเงินเดือนระบบใหม่มีความเหมาะสม	3	16	0	5	4	2	13	8	29	4	0	8	1	19	1
19. การประเมินผลการทำงานมีความเป็นธรรม	12	8	1	4	3	2	23	8	19	4	0	3	3	20	3
21. พนักงานอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการ ประเมินการทำงาน	15	10	1	1	1	13	31	4	7	1	2	9	1	15	2

ภาคผนวก ง

ร่าง
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ....
(ฉบับปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.....
ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา
ตามมติที่ประชุมวันที่ 12 กันยายน 2544)

.....
โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏใช้แทนกฎหมายว่าด้วย
สถาบันราชภัฏ
.....
.....

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.....”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2542 เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538

มาตรา 4 ให้สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ
พ.ศ.2538 เป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้และให้เรียกชื่อมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งว่า
มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยออกนามเดิมของสถาบันราชภัฏที่อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ
ต่อท้ายชื่อมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งด้วย ทั้งนี้ตามบัญชีรายชื่อมหาวิทยาลัยท้ายพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีมีความจำเป็นจะต้องตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏขึ้นใหม่เพิ่มเติมจากที่มีอยู่หรือจะ
ต้องการยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้กระทำโดยตราเป็นพระราช
กฤษฎีกาจัดตั้งหรือยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นๆ

ให้มหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามวรรคสองเป็นมหาวิทยาลัยตามความในพระราช
บัญญัตินี้

ในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคสองให้กำหนดด้วยว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงบัญชีรายชื่อ
มหาวิทยาลัยท้ายพระราชบัญญัตินี้อย่างไร หรือจะจัดทำบัญชีรายชื่อมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่โดยให้มี
ผลเป็นการเปลี่ยนแปลงบัญชีรายชื่อมหาวิทยาลัยท้ายพระราชบัญญัตินี้ตามสาระที่กำหนดไว้ใน
พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย ศูนย์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตั้งแต่สองส่วนราชการขึ้นไป ตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภาคณาจารย์และข้าราชการ” หมายความว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง

“กระทรวง” หมายความว่า กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงและประกาศกระทรวงนั้น เมื่อประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้บังคับใช้ได้

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูและมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน

ให้มหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคลในสายการบังคับบัญชาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและให้มีฐานะเป็นส่วนราชการตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 เพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณ ตลอดจนการบริหารและดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวกับงบประมาณแผ่นดิน

มาตรา 8 มหาวิทยาลัยมีพันธกิจ ดังนี้

(1) แสวงหาความจริง เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานการบูรณาการของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากลเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญานวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ อันมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและคุณภาพชีวิตของประชาชน

(2) สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ดำเนินชีวิตด้วยปัญญาสำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญปัญหาและพัฒนากิจการชีวิตตลอดจนการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย

(3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบคุณค่า ความสำนึกและความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เพื่อสืบสานการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมเป็นทุนในการสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและของชาติโดยส่วนรวม

(4) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู สร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ความเป็นกัลยาณมิตร มีจิตสำนึกแห่งความเป็นไทยและมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่น

(5) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(6) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

(7) ศึกษา ส่งเสริม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ และพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา 9 มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการดังนี้

- (1) สำนักงานอธิการบดี
- (2) สำนักงานวิทยาเขต
- (3) บัณฑิตวิทยาลัย
- (4) คณะ
- (5) สถาบัน

(6) สำนัก

(7) วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยให้มีศูนย์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 เป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยอีกก็ได้

สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานวิทยาเขตอาจแบ่งส่วนราชการเป็นกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

บัณฑิตวิทยาลัยและคณะอาจแบ่งเป็นสำนักงานคณบดี กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

สถาบัน สำนัก ศูนย์ และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะอาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

วิทยาลัยอาจแบ่งเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ กอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากรม

มาตรา 10 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย ศูนย์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้ออกเป็นกฎกระทรวง

การแบ่งส่วนราชการที่เป็นสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ กอง และงาน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ให้ทำเป็นประกาศกระทรวง

การแบ่งส่วนราชการที่เป็นงาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน ให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

มาตรา 11 ภายใต้วัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 มหาวิทยาลัยอาจรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยได้ โดยออกเป็นพระราชกฤษฎีกา

มหาวิทยาลัยจะรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรชั้นใดชั้นหนึ่งแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันสมทบนั้นได้

การรับเข้าสมทบการยกเลิกการสมทบ ซึ่งสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และทำเป็นประกาศกระทรวง

การควบคุมสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยที่เข้าสมทบในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 12 นอกจากเงินที่กำหนดไว้ในงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยอาจมีรายได้ดังนี้

- (1) เงินผลประโยชน์ ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
- (2) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุที่สำนักงานปกครองดูแล หรือใช้ประโยชน์
- (3) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย
- (4) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (5) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น

ให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น

รายได้ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเบี่ยงปรับที่เกิดจากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ

มาตรา 13 บรรดาสิ่งหาทรัพย์สินที่มหาวิทยาลัยได้มา โดยมีผู้อุทิศให้ หรือได้มาโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

มาตรา 14 บรรดารายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเพื่อประโยชน์ภายในของวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 7

เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการตามเงื่อนไขที่ผู้อุทิศให้กำหนดไว้ และต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

หมวด 2

การดำเนินงาน

มาตรา 15 ให้มีสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัย โดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี และประธานสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คนซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อผู้ดำรงตำแหน่งตาม (3)

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนแปดคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการของสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องมาจากผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้แทนองค์กรชุมชน หรือผู้นำทางศาสนา หรือผู้ทรงคุณวุฒิทรงคุณวุฒิพัฒนาธรรม ในเขตจังหวัดหรือเขตบริการการศึกษา

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งที่มีชื่อกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) หรือ (4) เป็นกรรมการและเลขานุการสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำ ของอธิการบดี

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติของผู้เลือกและผู้รับเลือกตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และ (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 16 นายกสภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) และ (5) มีวาระอยู่ในตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ถอดถอน เพราะขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

(2) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยมีมติ ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(4) ลาออก

(5) ตาย

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15(3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือก อยู่ในตำแหน่งเท่าเพียงกับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือได้มีการเลือกกรรมการสภากลับขึ้นใหม่แล้ว

ในกรณีที่กรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับเลือกตามมาตรา 15(3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระไม่เกินเก้าสิบวัน สภามหาวิทยาลัยจะไม่ให้มีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ และให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่เหลืออยู่ในขณะนั้น

มาตรา 17 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะ ให้มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(1) วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

(2) วางระเบียบและออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกข้อบังคับสำหรับส่วนราชการนั้นเป็นเรื่อง ๆ ได้

(3) กำกับมาตรฐานการศึกษาและการเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(4) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตร อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(5) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานดังกล่าว

(6) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง หรือเข้าสมทบ หรือการยกเลิกการสมทบ

(7) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงกำหนด

(8) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนอธิการบดี กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนประธานสภาวิชาการ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้อำนวยการศูนย์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(10) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(11) วางระเบียบและออกข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และการกำหนดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ให้แก่อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(12) แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(13) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีเสนอและอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยก็ได้

(14) ส่งเสริมการพัฒนา และการปกครองกันเองของนักศึกษาตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(15) ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการปฏิบัติการร่วมกันของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือเครือข่ายอื่น

(16) หน้าที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ การประชุมสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 18 ให้มีสภาวิชาการ ประกอบด้วย

(1) ประธานสภาวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

(2) กรรมการสภาวิชาการซึ่งแต่งตั้งจากผู้แทนคณะ คณะละหนึ่งคน

(3) กรรมการสภาวิชาการ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก มีจำนวนเท่ากับ กรรมการสภาวิชาการ (2)

หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา และคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งประธานสภาวิชาการและ กรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติของผู้เลือกและผู้รับเลือก ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการสภา วิชาการตาม(2) และ (3) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย

ให้รองอธิการบดีคนหนึ่งกำกับดูแลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการและเลขา นาการ

ประธานสภาวิชาการและกรรมการสภาวิชาการมีวาระอยู่ในตำแหน่งสี่ปี และอาจได้รับ แต่งตั้งใหม่อีกได้

มาตรา 19 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 18 ประธานสภาวิชาการ และกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา (2) และ (3) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นประธานสภาวิชาการหรือกรรมการสภาวิชาการในประเภท นั้น ๆ

ในกรณีที่ประธานสภาวิชาการ หรือกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 18(2) หรือ (3) พ้น จากตำแหน่งก่อนวาระ และได้มีการแต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับ เลื่อนนั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานสภาวิชาการ หรือกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 18(2) และ (3) พ้น จากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้เลือกหรือแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้ประธานสภาวิชาการ หรือกรรมการสภาวิชาการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งประธาน สภาวิชาการ หรือกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 18(3) หรือได้มีการเลือกกรรมการสภาวิชาการ ตามมาตรา 18(2) ขึ้นใหม่แล้ว

ในกรณีที่กรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 18(2) หรือ (3) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ไม่เกินเก้าสิบวัน สภามหาวิทยาลัยจะไม่ดำเนินการเพื่อให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกกรรมการสภาวิชา การขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

มาตรา 20 สภาวิชาการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) เสนอวิธีการอันจะทำให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

(2) กำกับดูแลมาตรฐานและคุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7

(3) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่สภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

(4) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเปิดสอน การรวม การยกเลิกสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(5) แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภาวิชาการ

(6) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดประชาคมวิชาการและประชาคมวิชาชีพในสาขาวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย

(7) เสนอแนะนโยบายการวิจัย ส่งเสริมการวิจัย และฟื้นฟูการวิจัยที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาไทย

การประชุมสภาวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 21 ให้มีสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วยประธานและกรรมการซึ่งเลือกจากคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มีหน้าที่

(1) ให้คำปรึกษาและข้อแนะนำในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัย

(2) หาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการ

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

องค์ประกอบ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือก วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ตลอดจนการประชุมการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 22 ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และให้มีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี หรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้

มาตรา 23 อธิการบดีนั้น จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง

อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้

เงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง และการดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของอธิการบดีทุกสองปี การได้มาซึ่งอธิการบดีนั้น ให้ยึดหลักดังต่อไปนี้

(1) สรรหาให้ได้คนที่ศรัทธาในปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมีผลงานด้านการบริหารเป็นที่ประจักษ์

(2) ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และบุคคลในท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการมหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(3) ได้รับการรับรองไม่น้อยกว่าสามในสี่จากคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย
อธิการบดีพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ถูกศาลปกครองเพิกถอนคำสั่งทางการปกครองโดยเจตนาหรือเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) ถูกศาลพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย

(3) ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(4) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษ โดยคำพิพากษาให้ถึงที่สุด ให้จำคุกเว้นแต่ความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(5) ถูกให้ออกจากราชการ เพราะเหตุมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

(6) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน

(7) ลาออก

(8) ตาย

รองอธิการบดีนั้น ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของอธิการบดีจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง

ผู้ช่วยอธิการบดีนั้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา 24 วรรคสอง และให้อธิการบดีมีอำนาจถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดีด้วย

เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่งให้รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา 24 อธิการบดีและรองอธิการบดีต้องมีคุณสมบัติได้รับปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่ง หรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองและได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองมา หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

ผู้ช่วยอธิการบดีต้องมีคุณสมบัติได้รับปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่ง หรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองและได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง

มาตรา 25 อธิการบดีมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
- (2) ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและของมหาวิทยาลัย
- (3) เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป
- (4) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
- (5) รายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินกิจการมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย
- (6) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการศูนย์ รองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะและอาจารย์พิเศษ
- (7) รักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- (8) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

มาตรา 26 ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองอธิการบดีเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองอธิการบดีหลายคน ให้รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็น

ผู้รักษาราชการแทน ถ้าอธิการบดีมิได้มอบหมาย ให้รองอธิการบดีซึ่งมีอาวุโสสูงสุดเป็นผู้รักษาราชการแทน ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือไม่มีผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีตามความในวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนอธิการบดี แต่ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

มาตรา 27 ให้มีคณะกรรมการประเมินผลงานอธิการบดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจาก

- (1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ
- (2) ผู้แทนสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน
- (3) ผู้แทนสภาวิชาการจำนวนสองคน
- (4) ผู้แทนสภาคณาจารย์และข้าราชการจำนวนหนึ่งคน

คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่ประเมินผลงานอธิการบดีทุกสองปีแล้วเสนอผลงานต่อสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ การได้มา การประชุม และการดำเนินงานของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย

มาตรา 28 ในวิทยาเขตหนึ่ง ให้มีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาเขตนั้นแทนอธิการบดีตามที่ได้รับมอบหมาย และจะให้มีผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้

มาตรา 29 ในวิทยาเขตหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ประกอบด้วยรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตเป็นประธานกรรมการและกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ตลอดจนการประชุม และการจัดระบบบริหารงานในวิทยาเขตให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตแต่งตั้งคณะกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการของคณะกรรมการ

มาตรา 30 ในบัณฑิตมหาวิทยาลัย ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของบัณฑิตวิทยาลัย และจะให้มีรองคณบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมายก็ได้ คณบดีนั้น ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง โดยคำแนะนำของอธิการบดีจากผู้มีคุณสมบัติได้รับปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาน

ศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง

รองคณบดีนั้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณบดีจากผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับคณบดี และให้อธิการบดีมีอำนาจถอดถอนรองคณบดีโดยคำแนะนำของคณบดี

คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปีและอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ และให้นำมาตรา 23 ววรรค 7(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) มาใช้บังคับกับการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระของคณบดีโดยอนุโลม

วิธีการประเมินการดำรงตำแหน่งของคณบดี ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การรักษาราชการแทนคณบดี ให้ตามมาตรา 26 มาบังคับใช้โดยอนุโลม

เมื่อคณบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองคณบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา 31 ในบัณฑิตวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วยคณบดีเป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่บริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัย

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ การประชุมของคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย และการจัดระบบบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 32 ในคณะหนึ่ง ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของคณะ และจะให้มีรองคณบดีตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมายก็ได้

คุณสมบัติ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณบดีและรองคณบดีตามวรรคหนึ่งและการรักษาราชการแทนให้ตามมาตรา 30 มาบังคับใช้โดยอนุโลม

มาตรา 33 ในคณะหนึ่งให้มีคณะกรรมการประจำคณะ ประกอบด้วยคณบดีเป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่งมีหน้าที่บริหารงานของคณะ

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ การประชุมของคณะกรรมการประจำคณะ และการจัดระบบบริหารงานในคณะให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 34 มหาวิทยาลัยที่ได้มีการแบ่งส่วนราชการเป็นสถาบัน สำนัก วิทยาลัย และศูนย์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นเป็นผู้บังคับ

บัญชาและรับผิดชอบงานของส่วนราชการนั้น และจะให้มีรองหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ คนหนึ่ง หรือหลายคนเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าส่วนราชการนั้นมอบหมายก็ได้

ให้ส่วนราชการตามวรรคหนึ่งมีคณะกรรมการประจำสถาบัน สำนัก วิทยาลัย หรือศูนย์ แล้วแต่กรณี มีอำนาจและหน้าที่บริหารงานของส่วนราชการนั้น

องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และการประชุมของคณะกรรมการประจำตามวรรคสอง ตลอดจนจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจาก ตำแหน่งของกรรมการและการจัดระบบบริหารในส่วนราชการนั้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

มาตรา 35 ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองและผู้ช่วยของตำแหน่งดังกล่าวต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มเวลา และจะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งในขณะ เดียวกันมิได้

ผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งจะรักษาราชการแทนตำแหน่งอื่นอีกหนึ่งตำแหน่งก็ได้ แต่ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

มาตรา 36 ให้มีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ทั้งนี้ตามวิธีการที่กำหนดโดยข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในการสรรหาบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิให้คำนึงถึงคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) มีความเข้าใจและศรัทธาในปรัชญาและพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- (2) มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (3) มีความเข้าใจในวัฒนธรรมอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและมีผลงานด้านนี้เป็นที่ ประจักษ์
- (4) มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

มาตรา 37 เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการในบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย ศูนย์ มีอำนาจในการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติการ หรือการดำเนินการอื่นใด ที่อธิการบดีจะพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนด เรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นหรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ อธิการบดีจะมอบอำนาจ

โดยทำเป็นหนังสือให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีเฉพาะในราชการของส่วนราชการนั้นก็ได้

ให้ผู้ปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจและหน้าที่ตามที่อธิการบดีกำหนด

มาตรา 38 ให้ผู้ปฏิบัติราชการแทนหรือผู้รักษาราชการแทนตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจและหน้าที่อย่างใด ให้ผู้ปฏิบัติราชการแทนหรือผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นในระหว่างที่ปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนด้วย แล้วแต่กรณี

หมวด 3

การระดมสรรพกำลังทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา 39 เพื่อประโยชน์ในการระดมสรรพกำลัง ของการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้มีองค์กรเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย สภาอธิการบดี สภาคณบดี สภาวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

มาตรา 40 ให้มีสภาอธิการบดีมหาวิทยาลัยประกอบด้วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยทุกแห่ง โดยมีหน้าที่ดังนี้

- (1) จัดให้มีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัย
- (2) เสนอนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นต่อคณะกรรมการอุดมศึกษาและรัฐบาล
- (3) ผนึกกำลังและสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามปรัชญา และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- (4) หน้าที่อื่นตามที่สภาอธิการบดีกำหนดหรือมอบหมาย

องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งประธานกรรมการสภา และกรรมการสภา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของประธานกรรมการสภาและกรรมการสภาให้เป็นไปตามประกาศกระทรวง

มาตรา 41 ให้มีสภาคณบดี ประกอบด้วยคณบดีจากมหาวิทยาลัยทุกแห่ง โดยมีหน้าที่ดังนี้

(1) ส่งเสริมความเป็นเลิศและความเป็นไททางวิชาการในการจัดอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(2) เสนอนโยบายและแผนพัฒนาสาขาวิชาการและวิชาชีพต่อสภามหาวิทยาลัย

(3) ผนึกกำลังเพื่อเสริมสร้างคุณวุฒิ คุณธรรม คุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา

(4) แต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการสาขาวิชาตามความจำเป็นได้

(5) หน้าที่อื่นตามที่สภาคณบดีกำหนดและมอบหมาย

องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งประธานกรรมการสภาและกรรมการสภา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของประธานกรรมการสภาและกรรมการสภา ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวง

มาตรา 42 ให้มีสภาการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้แทนจากมหาวิทยาลัยทุกแห่ง โดยมีหน้าที่ดังนี้

(1) เสนอแนวทางพัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ภูมิปัญญาในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

(2) ประสานความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

(3) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการวิจัยระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนจากมหาวิทยาลัย ประธานกรรมการสภาและกรรมการสภา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของประธานกรรมการสภาและกรรมการสภาให้เป็นไปตามประกาศกระทรวง

มาตรา 43 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสภามหาวิทยาลัยที่มาจากภาคประชาชนในท้องถิ่น โดยการสรรหาของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยมีหน้าที่ดังนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุน และหาวิธีการเชื่อมโยงความรู้และทุนทางสังคมระหว่างท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัย

(2) สะท้อนความต้องการของสังคม และชุมชนเพื่อการพัฒนาทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(3) เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนพัฒนาการจัดอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(4) เสริมสร้างสัมพันธภาพ ประชาสัมพันธ์และสื่อสารระหว่างมหาวิทยาลัยกับประชาชน

(5) หน้าที่อื่นที่คณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัยกำหนดและมอบหมาย
องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ได้มาซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการสภาและ
กรรมการสภา ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวง

หมวด 4

คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

มาตรา 44 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย โดยถือว่าเป็นส่วน
หนึ่งของการบริหาร มีการประเมิน พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการประเมินต่อ
สาธารณะ

มาตรา 45 ให้มีสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยทำ
หน้าที่

- (1) พัฒนาเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษา
- (2) พัฒนาวิธีประเมินคุณภาพภายใน
- (3) ประสานความร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- (4) หน้าที่อื่นที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

การกำหนดมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึง
ปรัชญา พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยและการมีส่วนร่วมของชุมชน

มาตรา 46 ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์อย่างต่อเนื่องและเป็น
ระบบ โดยยึดหลักดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาอาจารย์ให้มีจิตสำนึก จิตวิญญาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- (2) พัฒนาระบบการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทางวิชาการจากผลงานที่สัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- (3) พัฒนาให้คณาจารย์สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ประสานสัมพันธ์ทั้งมิติ
ทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

หมวด 5

ตำแหน่งทางวิชาการ

มาตรา 47 คณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

- (1) ศาสตราจารย์

- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนคณาจารย์ประจำตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏและให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

มาตรา 48 คณาจารย์พิเศษ มีตำแหน่งทางวิชาการดังนี้

- (1) ศาสตราจารย์พิเศษ
- (2) รองศาสตราจารย์พิเศษ
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
- (4) อาจารย์พิเศษ
- (5) ตำแหน่งอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

คณาจารย์พิเศษของมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ทรงภูมิปัญญาของท้องถิ่น

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง ถอดถอน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 49 ศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษ และพ้นจากตำแหน่งไปโดยไม่มีความผิด สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์เกียรติคุณในสาขาวิชาที่ศาสตราจารย์ผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นเกียรติยศได้

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 50 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษแล้วแต่กรณี เป็นค่านำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป การใช้ค่านำหน้านามตามความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้อักษรย่อ ดังนี้

ศาสตราจารย์	ใช้อักษรย่อ ศ.
ศาสตราจารย์พิเศษ	ใช้อักษรย่อ ศ.(พิเศษ)
ศาสตราจารย์เกียรติคุณ	ใช้อักษรย่อ ศ.(เกียรติคุณ)
รองศาสตราจารย์	ใช้อักษรย่อ รศ.

รองศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ รศ.(พิเศษ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใช้อักษรย่อ ผศ.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ใช้อักษรย่อ ผศ.(พิเศษ)

การใช้อักษรย่อที่ใช้กับคณาจารย์พิเศษ ตามมาตรา 49(5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด 6

ตราสัญลักษณ์ ปริญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ

มาตรา 51 ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยทรงไว้ซึ่งคุณค่าและความหมายอันสูงส่งสำหรับคณาจารย์และนักศึกษา ต้องให้ความเคารพ และการประดับต้องกระทำโดยมีความเข้าใจ และมีความสำนึกในคุณค่าอันสูงส่งนั้น

มาตรา 52 ปริญนามีสามชั้น คือ

ปริญญาเอก เรียกว่า ดุษฎีบัณฑิต ใช้อักษรย่อ ด.

ปริญญาโท เรียกว่า มหาบัณฑิต ใช้อักษรย่อ ม.

ปริญญาตรี เรียกว่า บัณฑิต ใช้อักษรย่อ บ.

มาตรา 53 มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย การกำหนดให้สาขาวิชาใดมีปริญญาชั้นใดและจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขานั้นอย่างไร ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 54 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับหนึ่ง หรือปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับสองได้

มาตรา 55 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับให้มีประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรสำหรับสาขาใดได้ ดังนี้

(1) ประกาศนียบัตรบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งภายหลังที่ได้รับปริญญาแล้ว

(2) อนุปริญญา ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ก่อนถึงขั้นได้รับปริญญาตรี

(3) ประกาศนียบัตร ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะวิชา

มาตรา 56 มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์แก่บุคคลซึ่งสภามหาวิทยาลัย เห็นว่าทรงคุณวุฒิสมควรแก่ปริญญานั้น ๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่คณาจารย์ประจำผู้ดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในขณะที่ดำรงตำแหน่งนั้นมิได้

ชั้น สาขาปริญญาเกิตติมศักดิ์ และหลักเกณฑ์การให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ให้เป็นไปตามข้อ บังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 57 มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีครูวิทยฐานะ หรือเพิ่มวิทยฐานะเป็นเครื่อง หมายแสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และ ประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครูประจำ ตำแหน่งผู้บริหาร และครูประจำตำแหน่งคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

การกำหนดลักษณะ ชนิด ประเภท และส่วนประกอบของครูวิทยฐานะ เพิ่มวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่ง ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ครูวิทยฐานะ เพิ่มวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่งจะใช้ในโอกาสใด โดยมีเงื่อนไข อย่างไรให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา 58 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับให้มีเครื่องแบบ เครื่องหมาย และเครื่อง แต่งกายนักศึกษาได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 7

บทกำหนดโทษ

มาตรา 59 ผู้ใดใช้ตราสัญลักษณ์ ครูวิทยฐานะ เพิ่มวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่ง เครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายนักศึกษาของมหาวิทยาลัยโดยไม่มีสิทธิที่จะใช้ หรือ แสดงด้วยประการใดๆ ว่าตนมีตำแหน่งปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรของมหาวิทยาลัย โดยที่ตนไม่มี ถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนมีสิทธิจะใช้ หรือมีตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะเช่นนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่น บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดใช้ ปลอม เลียน ซึ่งตรา เครื่องแบบ หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะทำเป็นสีใด หรือทำด้วยวิธีใด ๆ หรือทำให้ปรากฏที่วัตถุหรือสินค้าใด ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสน บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา 60 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้างเงินงบประมาณ และรายได้ของสำนักงานสภาพัฒนาการศึกราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะในส่วนของการศึกราชภัฏแต่ละแห่งไปเป็นของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งที่จะจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 4 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามบัญชีที่กระทรวงกำหนดโดยทำเป็นประกาศกระทรวง ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 60 วันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้ข้าราชการที่โอนไปตามวรรคหนึ่ง เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยในระยะเริ่มแรกให้ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนที่โอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งนั้น ยังคงดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตลอดจนได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างอื่นต่อไปตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่กับข้าราชการประเภทนั้น ๆ ไปจนกว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

มาตรา 61 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของอธิการบดีสถาบันราชภัฏ เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏและสำนักงานสภาพัฒนาการศึกราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการของสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งไปเป็นของอธิการบดีและมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งที่จะจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 4 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 62 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาประจำสถาบัน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 4 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุมของสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ว่าด้วยเรื่องนี้มาใช้บังคับไปพลางก่อน

มาตรา 63 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักวิจัย และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะของสถาบันราชภัฏอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ดำรงตำแหน่งต่อไป ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองหรือผู้ช่วยของผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคที่หนึ่งจะพ้นจากตำแหน่ง

ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งดำเนินการให้มีคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 29 มาตรา 31 มาตรา 33 และมาตรา 34 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 64 การนับสาระการดำรงตำแหน่งของคนบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นวาระแรก

มาตรา 65 ให้ผู้ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษและอาจารย์ประจำของสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มีฐานะเป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์พิเศษของสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นอาจารย์พิเศษของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้จนครบกำหนดที่ได้รับแต่งตั้ง

มาตรา 66 ให้ผู้กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป

ให้บรรดาผู้ซึ่งได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 เป็นผู้ได้รับปริญญาบัตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

มาตรา 67 ในระหว่างที่ยังไม่มีพระราชกฤษฎีกา ประกาศกระทรวง ระเบียบ และข้อบังคับเพื่อปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ระเบียบ และข้อบังคับซึ่งออกตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ที่ใช้อยู่ในวันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายกรัฐมนตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ
: ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม) จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้ เพื่อสำรวจการยอมรับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสถาบันราชภัฏสวนดุสิต โปรดตอบตามความคิดเห็นของท่านที่เป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

อุมพร รามสินธุ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลัง

1. เพศ

ชาย ☐ หญิง ☐

2. อายุ ปี (นับจำนวนปีเต็ม)

3. อายุการทำงาน.....ปี (นับจำนวนปีเต็ม)

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.....ปี (นับจำนวนปีเต็ม)

5. ระดับการศึกษาสูงสุด.....

6. รายได้จากเงินเดือนประจำ.....บาท / เดือน

รายได้พิเศษอื่น ๆ บาท / เดือน

7. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

☐ ข้าราชการสายวิชาการ ซี.....

☐ ข้าราชการสายปฏิบัติการ ซี.....

☐ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง.....

8. การฝึกอบรม / ดูงานในขณะปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏสวนดุสิตอย่างเป็นทางการ (ย้อนหลัง 3 ปี)

☐ ไม่เคย

☐ เคย จำนวน.....ครั้ง

☐ ในประเทศ

☐ ต่างประเทศ

แหล่งงบประมาณที่ได้รับในการฝึกอบรม / ดูงาน

☐ ภายในสถาบัน

☐ นอกสถาบัน

9. การเคยได้รับทุนศึกษาต่อ

พ.ศ.

เวลา

หลักสูตร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ท่านทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจากสื่อต่อไปนี้ บ่อยครั้งเพียงใด (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ)

- จดหมายข่าว “เส้นทางสู่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต”
- เอกสาร
- หนังสือพิมพ์ของสถาบัน
- รายการวิทยุวงจรมืด
- รายการโทรทัศน์วงจรมืด
- สื่อมวลชน (โทรทัศน์, วิทยุ, หนังสือพิมพ์ เป็นต้น)
- การประชุมชี้แจง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 3 โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการออกนอกระบบของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 - ☐ เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ (ถ้าตอบเห็นด้วยให้ข้ามไปตอบข้อ 2)
 - ☐ ไม่เห็นด้วยกับการออกนอกระบบ
2. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการออกนอกระบบ
 - ☐ ก่อนเดือนสิงหาคม 2545
 - ☐ เดือนสิงหาคม 2545
 - ☐ หลังเดือนสิงหาคม 2545 (ระบุเวลาที่เหมาะสม.....)

ส่วนที่ 4 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแสดงความคิดเห็นของท่านต่อข้อความข้างล่างตามความเป็นจริง

1. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีลักษณะเป็นหน่วยงานธุรกิจ

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

2. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐทำให้สามารถพัฒนาได้เต็มที่ในทุก ๆ ด้าน

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

3. สถาบันจะเป็นนิติบุคคล เมื่อออกนอกระบบ

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

4. บุคคลภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้นที่จะได้รับเลือกเป็นผู้บริหาร

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

5. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จะไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐอีก

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

6. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ สามารถร่วมลงทุนกับภาคเอกชน เพื่อเป็นการหารายได้อีกทางหนึ่ง

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

7. การตรวจสอบภายใน เป็นหน้าที่งานเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานภายใต้แผนนโยบายของรัฐบาล

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

8. พนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าระบบราชการ

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างมีมาตรฐานที่ชัดเจน

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

10. อธิการบดีมหาวิทยาลัยฯ เป็นผู้ที่ได้รับการคัดสรรจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ

☐ ใช่ ☐ ไม่แน่ใจ ☐ ไม่ใช่

**ส่วนที่ 5 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแสดงความคิดเห็นของท่านต่อข้อความข้างล่าง
ตามความเป็นจริง**

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1. ท่านมักหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
2. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา					
3. ท่านไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง					
4. ท่านให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่า ปัจจุบันและอดีต					
5. ท่านรู้สึกไม่ลำบากใจในการเปลี่ยนแปลง ของชีวิตในด้านต่าง ๆ					
6. การวางแผนก่อนลงมือทำงาน เป็นการเสีย เวลา					
7. ท่านไม่เคยคาดหวังอะไรในอนาคต					
8. ท่านเชื่อว่าการที่คนเราจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่ กับพรหมลิขิต					
9. ท่านมักติดต่อกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน เพื่อค้นหาถึงเหตุการณ์บ้านเมืองเป็น ประจำ					
10. ท่านชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ เสมอ					
11. ท่านสามารถเข้าใจแนวคิดและวิธีการ ทำงานแบบต่าง ๆ ได้ง่าย					
12. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะเขาเป็นคนโชคดี					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
13.เทคโนโลยีสารสนเทศเร็วมากจนท่านตาม ไม่ทัน					
14. ท่านไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงสิ่ง ใหม่ๆ ว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์เสมอไป					
15. ท่านไม่ชอบคบค้าสมาคมกับคนแปลก หน้าที่มีศาสนา วัฒนธรรม ภาษา ที่ต่างไป จากท่าน					
16. ท่านไม่ค่อยยอมรับอะไรง่าย ๆ จนกว่าจะ เห็นผล					
17.การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ					
18. ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยน แปลงสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ					
19. ท่านมีการวางแผนชีวิตล่วงหน้าอย่างน้อย 1-3 ปี					

ส่วนที่ 6 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแสดงความคิดเห็นของท่านต่อข้อความข้างล่างตามความเป็นจริง

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกว่าระบบราชการ					
2. พนักงานที่ปฏิบัติภายใต้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยฯ มีความไม่มั่นคงในการทำงานมากกว่าระบบราชการ					
3. ระบบประเมินผลที่มีมาตรฐานชัดเจนของมหาวิทยาลัยฯ จะทำให้พนักงานและลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน					
4. ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้พนักงานและลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. พนักงานของมหาวิทยาลัยฯ จะได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่					
6. รายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ทำให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ					
7. การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยฯ ต้องใช้เวลานาน					
8. มหาวิทยาลัยฯ จะดำเนินการเพื่อนำบริการทางวิชาการ จึงไม่น่าจะก่อให้เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ					
9. มหาวิทยาลัยฯ ยึดหลักการบริหารที่มุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
10.การบริหารงานในระบบมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น					
11.มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐจะทำงานได้ง่าย เพราะไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบราชการที่ซับซ้อนเช่นปัจจุบัน					
12.การบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯไม่ทำให้งานในความรับผิดชอบของพนักงานและลูกจ้างมีขอบเขตที่ชัดเจนขึ้น					
13.มีการส่งเสริมโอกาสใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน ภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยอื่นๆปรับเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐแล้ว					
14.ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐไม่สามารถควบคุมกลุ่มผู้บริหารให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้					
15.ถึงแม้รูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐจะมีหลักการที่ดี แต่เมื่อนำมาปฏิบัติกับข้าราชการที่เคยชินกับระบบราชการ ผลก็จะไม่แตกต่างจากปัจจุบัน					
16.สวัสดิการต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม					
17.การพัฒนาบุคลากรในระบบใหม่เป็นไปได้ยาก					
18.อัตราเงินเดือนในระบบใหม่มีความเหมาะสม					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
19.การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมีความเป็นธรรมมากขึ้น					
20.โครงสร้างระบบใหม่ในภาพรวม ทำให้การ ทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
21.การบริหารงานในระบบใหม่ พนักงานอาจ ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน					
22.รูปแบบการบริหารงานใหม่ จะทำให้มีประ สิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
23.การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ไม่ก่อให้เกิด ผลดีต่อพนักงานและลูกจ้าง					
24.ร่าง พรบ.ฯ ใหม่ไม่สามารถลดระเบียบ ปฏิบัติที่ยังยากได้					

ส่วนที่ 7 ท่านคิดว่าเนื้อหาในร่าง พรบ.ฯควรปรับปรุงในด้านใดบ้าง

1.ด้าน.....

.....

2.ด้าน.....

.....

3.ด้าน.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2528. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีราชา.
- กัญญสิริ บุญทัน. 2540. การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและศักยภาพทางการบริหาร ของตำรวจหญิงตำแหน่งสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กันยา สุนทรารักษ์. 2526. บทบาทการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับเข้าเป็น สมาชิกสหกรณ์โคนมหนองโพ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ ไพโรจน์. 2522. การใช้เทคโนโลยีในการผลิตถั่วลิสงของเกษตรกร ตำบลภูเงิน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษม กิตติธัชชากุล. 2525. บทบาทของสื่อและปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบสื่อสาร โทรสาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญตา กัระวิศาลกิจ. 2542. การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีต ผสมเสร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ทีพีโอ คอนกรีต จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ครองนวล จรณะนุต. 2536. ความเป็นไปได้ของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทิศนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ. สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัส เล็กสกุลติก. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการเลี้ยงสุกร ในจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. 2533. ความทันสมัย : ลักษณะและปัญหา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 10 (พฤษภาคม – มิถุนายน): 33 – 41.

- จำเป็น ขาญชัย. 2534. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์
ประจำหมู่บ้านของประชาชนในจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จำรูญ มีชนอน. 2510. ทักษะคตินักศึกษาแพทย์ต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขในชนบท.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตราภา ยศวิวัฒน์. 2541. การยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของ
พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระ พิมลลิขิต. 2539. การยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ในการปลูกหัวจีน : ศึกษา
เฉพาะกรณีอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญามหา
บัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2529. รายงานวิจัยเรื่องการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ของ
เกษตรกรขอนแก่นเมืองจังหวัดเชียงใหม่. (อัตถ์สำเนา).
- จุฑามาศ มาลี. 2539. ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการยอมรับระบบวนเกษตร
บนพื้นที่สูงของเกษตรกรบ้านแม่สาใหม่ ตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่.
รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เฉลิมชนม์ เลิศมโนกุลชัย. 2537. การยอมรับเทคโนโลยีในการผลิตสุกแม่พันธุ์ของบริษัท
เจริญ ไก่ภัณฑ์ของเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชไมพร สมจิตรานุกิจ. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้สมุนไพรทดแทนสารเคมี
กำจัดศัตรูพืชของเกษตรกรในชุมชนหนึ่งของจังหวัดอุดรธานี. รายงานการค้น
คว้าแบบอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล. 2542. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปร
รูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณี พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยยา ข้าสะอาด. 2540. การรับรู้และยอมรับบทบาทใหม่ของพัฒนากรในโครงการอำเภอ
นำร่อง. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยยุทธ คุณชมภู. 2542. การยอมรับของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการประกาศ
จัดตั้งอุทยานแห่งชาติภูบรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง. 2522. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ณัฐนันท์ เกลิมวงศาเวช. 2535. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการอยู่อาศัยในคอนโดมิเนียม
ของชาวกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ดวงตา พิริยานนท์. 2540. การเปิดรับข่าวสารความรู้และทัศนคติของประชาชนกับการ
ยอมรับการทิ้งมูลฝอยแยกประเภทในเขตทดลอง โครงการรณรงค์การแยก
ประเภทมูลฝอย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิเรก ฤกษ์ห่วย. 2524. หลักการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เดชา พฤกษ์พัฒนรักษ์. 2541. การติดต่อสัมพันธ์และการยอมรับของคณะกรรมการสนับสนุน
การปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ต่อการดำเนินงานของคณะ
กรรมการสภาตำบล (กสต.) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู.
ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัด ไบยา. 2539. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเกลือเสริมไอโอดีนของประชาชน อำเภอ
สันติสุข จังหวัดน่าน. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ถวิล ธาธาโกชน. 2532. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4 [แก้ไขปรับปรุง]. กรุงเทพฯ: โอเดียน
สโตร์.

ทองโรจน์ อ่อนจันทร์. 2521. หลักเศรษฐศาสตร์เกษตร. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์และเผยแพร่
ตำราคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทำนอง สิงคาลวณิช. 2526. การส่งเสริมการเกษตรเพื่อการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นงลักษณ์ ขวาลไพบูลย์. 2525. ปัจจัยในการยอมรับการจัดตั้งศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน :
ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพดล กรรณิกา. 2536. การยอมรับสิทธิอำนาจนายตำรวจระดับรองสารวัตร : การรับรู้
ของตำรวจชั้นประทวนเฉพาะผู้ปฏิบัติราชการที่สถานีตำรวจ ในสังกัดกอง
บังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นพศิริ เดชารักษ์. 2539. ความรู้ความเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดโรค
เอดส์ของแรงงานไทย : ศึกษากรณี แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานใน
ประเทศสิงคโปร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- นันทนา บุญรอด. 2528. ความรู้และการยอมรับของประชาชนบริเวณลุ่มน้ำบางปะกงใน
การใช้วัตถุมีพิษเพื่อการเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- นิพัทธ์ รัตนอุบล. 2538. การยอมรับวิทยาการแผนใหม่ในการทำนาปี : เปรียบเทียบชาว
ไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมบ้านวังพะเนียด อำเภอเมือง จังหวัดสตูล. วิทยา
นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิภา ลิขิตประเสริฐ. 2529. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ทรายอะเบทเพื่อควบคุมยุง
ลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์. 2540. การสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO
9000. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม คำพอ. 2520. ความแตกต่างระหว่างผู้ยอมรับและไม่ยอมรับวิทยาการเกษตร
แผนใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตโครงการมูลนิธิบูรณะชนบท. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุรินทร์ บุรัตน์. 2528. ระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของนิเทศก์อำเภอและครู
วิชาการกลุ่มโรงเรียนในเขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาล
งกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปทุมพร ศิริรั้งคมานนท์. 2532. การนำนวัตกรรมทางการสื่อสารเข้าสู่การธุรกิจ ศึกษา
เฉพาะกรณีโทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ประมะ สตะเวทิน. 2539. การสื่อสารมวลชน กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้น
ส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ประภาเทัญ สุวรรณ. 2520. ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเทัญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ. 2534. พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพ และสุข
ศึกษา. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.

- ประวุฒิ เพิ่มทรัพย์. 2540. การรับนวัตกรรมอินเทอร์เน็ตของกลุ่มอุตสาหกรรมหนังสือพิมพ์กับการปรับตัวขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสงค์ ประสงค์เพชร และคณะ. 2543. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประสพโชค พิณจศักดิ์. 2530. การยอมรับในการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าพนักงานตำรวจท้องที่ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีชา สุกใส. 2524. ปัจจัยบางประการที่มีผลให้ชาวลาวยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณีชาวลาวตำบลไม้เค็ด อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยพร ลาภพรหมรัตน์. 2542. การยอมรับบทบาทสตรีทางการเมือง : ศึกษากรณีสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส.จ.) ภาคกลาง. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แปลก เทพรักษ์. 2541. การรับรู้บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผลิดา ภูธรใจ. 2542. การยอมรับการเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มุสดี ทรัพย์สาร. 2529. คุณลักษณะของนวัตกรรมที่มีผลมากที่สุดต่อการยอมรับของกลุ่มเป้าหมาย : ศึกษาเฉพาะกรณีการยอมรับการประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ผักตบชวาของกลุ่มสตรีประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์ผักตบชวา บ้านสันป่าม่วง ตำบลบ้านด้อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์จันทร์ ไกรสินธุ์. 2540. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี

- และสื่อสารการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร และ
 ปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจน์ภิรัต เนียมจ้อย. 2540. การยอมรับบทบาทอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำตำบล (อปต.)
 ของเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ : ศึกษากรณีเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ จังหวัดสิงห์บุรี.
 ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรพิมล วรวิทย์อุทพงศ์ และคณะ. 2527. จิตวิทยาสังคมร่วมกัน. กรุงเทพฯ: สยามศึกษา.
- พรศักดิ์ วงษ์บุญมาก. 2532. การยอมรับผู้บริการของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษากรณีนัก
 สังคมสงเคราะห์ในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชนี เขยจรรยา, เมตตา กฤตวิทย์ และดิเรกนันท์ อนวัชศิริวงศ์. 2534. แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- พัชรภรณ์ ผางสระน้อย. 2540. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
 แห่งชาติ เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- พัฒน์จ โกฎจนาท. 2540. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการรื้อปรับระบบองค์กร
 : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหา
 บัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิศมัย กระแสอินทร์. 2518. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการปลูกพืชหมุนเวียนของ
 เกษตรกร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เพลินพร ผิงงาม. 2532. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมของประชาชน :
 ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำ
 บริเวณในหมู่บ้าน ตำบลคูบัว อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล หวังพานิช. 2526. การวัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาวิณี เท่งศาสตร์. 2529. การรับรู้และการยอมรับบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข
 ประจำหมู่บ้านของประชาชนในชนบท. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มงคล ปิยศิริวัฒน์. 2539. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้น้ำหยดเสริมไฮโดรเจนในน้ำเพื่อ

- ป้องกันโรคขาดสารไอโอดีน อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รณรงค์ ศิริพันธ์. 2539. การยอมรับภาวะโลกาภิวัตน์ : กรณีศึกษาชุมชนไทยพวน ตำบล
หินปัก อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ระดม เศรษฐกร. 2512. การรับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในท้องถิ่นชนบท. วารสารพัฒนาชุมชน.
8 (เมษายน): 25.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะชีวิต กับการใช้อุปกรณ์
ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- รัตนาวดี บุรณภิวศ์. 2525. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนพันธุ์ข้าวจากพันธุ์พื้น
เมืองเป็นพันธุ์ส่งเสริม : ศึกษาเฉพาะกรณี เกษตรกรในเขตอำเภอไชยา จังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2530. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งฤดี พร้อมเพรียง. 2539. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมการบริโภคอาหารกล่อง
สำเร็จรูปแช่แข็ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงแห ศิริวานิช. 2529. การนำนวัตกรรมเข้าสู่การธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีโพลีสไตรีน
โฟม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรัตน์ กิจพจน์. 25423 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาล
รัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัชรพร นนทจิตร. 2539. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการปลูกป่าชุมชนของเกษตรกรผู้เข้า
ร่วมโครงการพัฒนาป่าไม้เขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิลาลินี วงศ์ประเสริฐ. 2527. การยอมรับการใช้หมวกนิรภัยของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วีรยุทธ บุญยะไวโรจน์. 2536. ระดับการยอมรับนวัตกรรมและการรับรู้คุณค่าของนวัตกรรม การ
เรียนการสอนคณิตศาสตร์ของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระ เกษะรักษ์. 2535. การยอมรับการใช้เข็มขัดนิรภัยของผู้ขับรถยนต์ใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริชัย ไตรสารศรี. 2539. การรับรู้บทบาทผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลคลองหลวง อ.ธัญบุรี
จ.ปทุมธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ม.ป.ป. ไขข้อข้องใจ ทำไมต้องออกนอกกระบบ?. กรุงเทพฯ:
Universal Graphic & Trading.
- สนิท สมัครการ. 2524. การยอมรับการวางแผนครอบครัวในกลุ่มสตรีภาคใต้ : ศึกษา
เฉพาะกรณี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมณัติ คำปาละ. 2537. การยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนของ
พนักงานสอบสวน ศึกษากรณี พนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร สังกัดกอง
บัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สมปราชญ์ จอมเทศ. 2526. การบริหารและการจัดการ : ศึกษาวิเคราะห์ในแนวพฤติกรรม
ศาสตร์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพล ชื่นธีระวงศ์. 2521. กระบวนการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ตามโครงการ
เจ้าพระยาตอนบนของเกษตรกรในเขตท้องที่ตำบลแพรงศรีราชา อำเภอ
สรรคบุรี จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- สวรรณศรี วิชาชีวะ. 2524. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารและความทันสมัย
ของประชาชนในเขตท้องที่บางชัน เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สหัส นิลพันธ์. 2519. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับผู้ยอมรับปณมาร์ลเพื่อปรับปรุงดิน
เปรี้ยวของเกษตรกรในตำบลศรีชะกระบือ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ลาโรจน์ พงษ์ยัง. 2536. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 2543. 70 คำถาม – คำตอบ เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พันธ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2535. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ. 2544. ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระบบราชการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. สารประชาสัมพันธ์ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ กระทรวงศึกษาธิการ. 11, 3 (สิงหาคม): 1 - 23.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ. 2544. (ร่าง) หลักการและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ. สารประชาสัมพันธ์ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ กระทรวงศึกษาธิการ. 11, 9 (กันยายน): 3.
- ลำดี ทองธิว. 2526. กลวิธีการเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารและครูก้าวหน้า. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปลาตะเพียน.
- สิริรัตน์ บำรุงกรณ์. 2531. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับและไม่ยอมรับนวัตกรรมของชาวนา : ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอม. 2527. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชา จันทน์เอม และ สุรางค์ จันทน์เอม. 2518. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- สุธิดา วงศ์สว่าง. 2535. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับน้ำมันไร้สารตะกั่วของผู้ใช้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านจัดสรรในเขตวังทองหลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธิภา แสงทอง. 2540. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุนันท์ ศัลโกสม. 2524. การวัดพฤติกรรมการด้านความรู้และความคิด. (เอกสารวิชาการ
โรงเรียนพระนครปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม) (อัสสัมชัญ).
- สุพจน์ สมชาติ. 2526. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับอนามัยแผนใหม่ : ศึกษาเฉพาะ
กรณีตำบลหัวดง อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภรณ์ วัชรศิริธรรม. 2525. ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อของครูกับการยอมรับแนว
ทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา 2525 ใน
โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร บุญปลั่ง. 2540. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพงษ์ ไชยชนะเสถียร. 2533. การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- เสถียร เขยประทับ. ม.ป.ป. การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. 2526. ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ สีแดง. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับโคชาวลำพูนของเกษตรกรในจังหวัด
ลำพูน. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แสงอรุณ ทองแดง. 2537. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้สารจากสะเดาควบคุมแมลง
ศัตรูพืชของเกษตรกรจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนันต์ ศรีโสภณ. 2525. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อภิรดี โกมลศิริ. 2530. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการทำและการใช้ปุ๋ยหมักของเกษตรกร
ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- อรพรรณี ลิ้มเจริญ. 2537. การยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ : กรณีศึกษาบุคลากรใน
เครือบริษัทศรีวิภา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

- อรรณพ แวดล้อม. 2535. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของผู้ปกครองต่อศูนย์พัฒนาเด็ก จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทุมพร ถิระธรรม. 2537. การยอมรับบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Allan, Schnailberg. 1971. The Modernization Impact of Urbanization Economic. **Development and Cultural Change**. 20 (March): 99.
- Allport, G.W. 1935. **Handbook of Social Psychology**. Worcester: Mas Clarle University Press.
- Arnold, S.J. 1966. **A Managers Guide to Making Change**. New york: John Wiley and Sons. Inc.
- Barnett, H.G. 1953. **Innovation**. New York: McGraw-Hill.
- Beal, G.M. and Bohlen, J.M. 1957. **The Diffusion Process (AMES : Iowa Agricultural Extension Service)**. Special Report. p.18. (Mimeographed)
- Bloom, Benjamin S. 1956. **Taxonomy of Education Objective Hand Book I**. New York: David Mckay Company, Inc.
- Copp, J.H. 1958. Toward Generalization in Farm Practice Research. **Rural Sociology**. 23 (August): 103 - 111.
- Daniel, Learner. 1968. **The Passing of Traditional Society**. New York: Free Press.
- The English Language Institute of America. 1971. **The Lexicon Webster Dictionary Encyclopedia Edition**. The United State of America : The English Language Institute of America, Inc.
- Foster, George M. 1973. **Traditional Societies and Technological Change**. New York: Harper and Row Publishers, Inc.
- Galjart, B. 1971. Rural Development and Sociological Concepts : a Critique. **Rural Sociology**. 36 (January): 31 – 39.

- Good, Carter V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Inkeles, A. and Smith, D.H. 1974. **Becoming Modern : Individual Change in Six Developing Countries**. London: Heinemann Educational Books Ltd.
- Klonglan, G.E. and Coward, E.W. 1970. The Concept of Symbolic Adoption : a Suggested Interpretation. **Rural Sociology**. 35 (November): 73-83.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. New York: McGraw-Hill.
- Kretch, G.M. and Crutchfield, R.S. 1948. **Theory and Problems in Social Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Lerner, D. 1958. **The Passing of Traditional Society : Modernizing the Middle East**. New York: The Free Press.
- Miles, Matthew B. 1964. **Innovation in Education : Some Generalization University**. London: Teacher College.
- Rogers, Everett M. 1962. **Diffusion of Innovation**. New York: Free Press.
- _____. 1971. **Diffusion of Innovation**. 2nd ed. New York: Free Press.
- _____. 1978. **Communication Channels**. Chicago: Rand McNelly.
- _____. 1983. **Diffusion of Innovation**. 3rd ed. New York: Free Press.
- Rogers, Everett M. and Shoemaker, Floyd. 1971. **Communication of Innovation : a Cross – Cultural Approach**. 2nd ed. New York: Free Press.
- Rogers, Everett M. and Sennings, Lynne. 1969. **Modernization among Peasants : The Impact of Communication**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Wikenning, E.A. 1953. Sociopsychological Approach to the Study of the Acceptance of Innovations Farming. **Rural Sociology**. 15 (April): 352 – 364.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	อุมพร รามสินธุ์
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์) (เกียรตินิยมอันดับ 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541
ที่อยู่ปัจจุบัน	30 / 118 ถ.สุขาภิบาล 2 แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240
ทุนการศึกษา	ทุนอุดหนุนการจัดทำวิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2544