

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต่อการ
ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันเป็นมหาวิทยาลัย

ผู้เขียน นางจตุพร เสถียรคง

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทยาน	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.ปรีชา แจ่มเจริญ	กรรมการ
อาจารย์พนม กุณาวงค์	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการและพนักงานที่มีต่อสาเหตุที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนสถานะจากสถาบันราชภัฏเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อความสามารถในการผลิตบัณฑิต การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญ กำลังใจ ความมั่นคง และโอกาสความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรจากสถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เกี่ยวกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ 4) เพื่อสำรวจถึงระดับความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการ และพนักงานเกี่ยวกับโครงสร้าง เป้าหมาย บทบาทอำนาจหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ข้อมูลสำหรับการศึกษารวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา จำนวนทั้งสิ้น 242 คน ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นด้วยว่าสาเหตุและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันเป็นมหาวิทยาลัย มีสาเหตุมาจากทั้งปัจจัยภายในองค์กรเอง เช่น เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร และเพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาที่สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น และจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น สามารถส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับบุคคล องค์กร และหน่วยงานภายนอกในด้านการวิจัย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยังส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและมี หน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน

นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบการบริหารงานให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ ทั้งของตนเองและของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ซึ่งอาจเป็นการช่วยลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยบ้าง แต่ผู้บริหารก็ได้ใช้หลักทฤษฎีในการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีแผนในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	Opinions of Chiang Mai Rajbhat University's Personnel Towards the Status Change from Institute to University	
Author	Mrs. Jatuporn Sathiankong	
Degree	Master of Public Administration	
Independent Study Advisory Committee	Associate Professor Siripong Ladavalaya Na Ayudhya	Chairperson
	Lecturer Dr. Preecha Jengchalern	Member
	Lecturer Panom Gunawong	Member

ABSTRACT

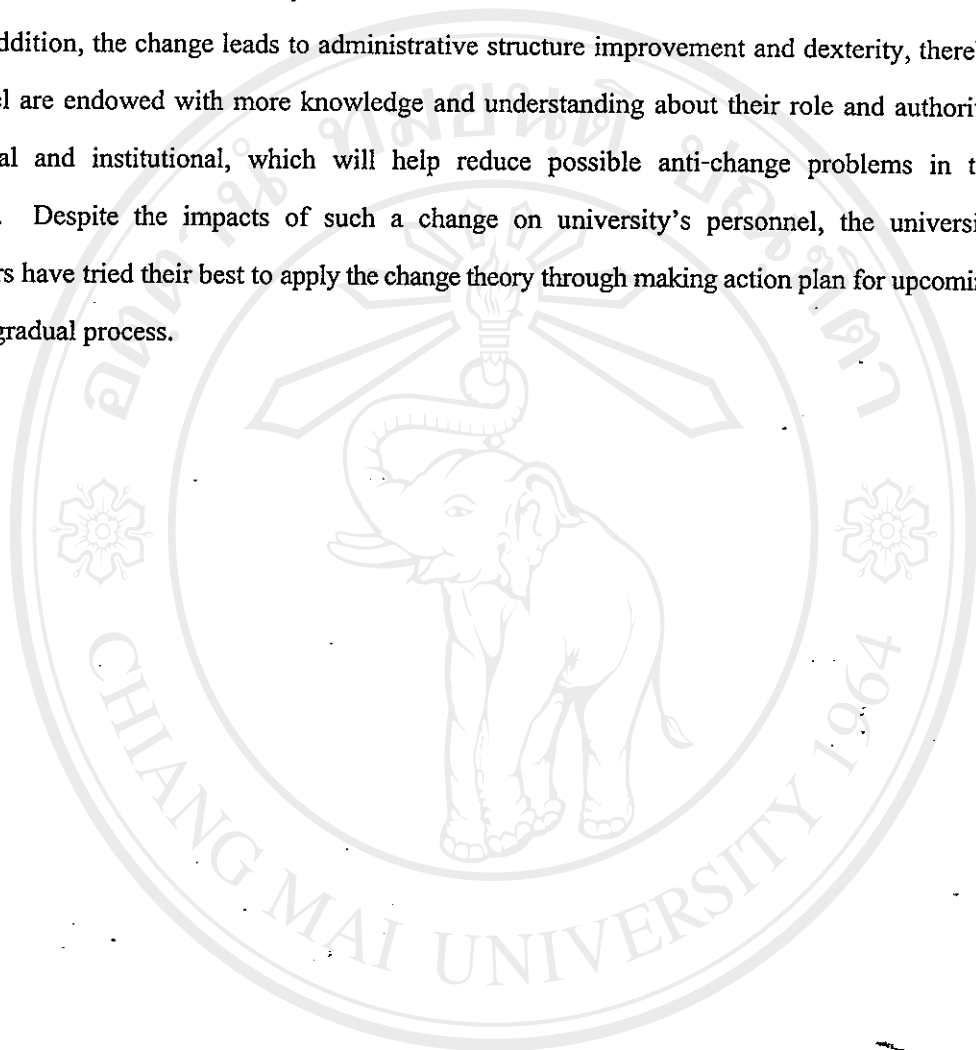
This independent study is aimed 1) to survey opinions of administrators, faculty staff, supportive officers, civil officials, and permanent employees towards the cause of status change from an institute to university and the actual change, 2) to analyze its impacts on graduate productivity, working efficiency, morale, incentive, security, and career advancement of the personnel after changing from status from institute to Rajbhat University, 3) to survey opinions of Chiang Mai Rajbhat University's administrators, faculty staff, civil officials, permanent employees, and contracted employees in relation to their adjustment to such a change, and 4) to survey a level of knowledge and understanding of administrators, faculty staff, officials, and contracted employees in relation to the structure, target, role, and authority of Chiang Mai Rajbhat University.

Data for the study are collected from five groups of the sampling subjects, which consist of administrators, faculty staff, civil officials, permanent employees, and contracted officers, totaling 242 persons. Results of the study are summarized as follows:

All the sampling cohorts unanimously agreed that the cause and necessity for the status change from institute to university derived from both internal and external factors. As of internal causes, it is aimed to improve personnel's ability and to make it an institute of academic supremacy by basing on folk wisdom and so forth. And its external factors are ascribed to the ability to promote cooperation between the University and individuals, organizations, and external agencies

regarding research work. Such a change has provided the personnel with self-development opportunity and clear-cut accountability.

In addition, the change leads to administrative structure improvement and dexterity, thereby the personnel are endowed with more knowledge and understanding about their role and authority, both personal and institutional, which will help reduce possible anti-change problems in the organization. Despite the impacts of such a change on university's personnel, the university administrators have tried their best to apply the change theory through making action plan for upcoming changes in a gradual process.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved