

7-1-2019

## Transformation Management Affecting Personnel Administration in Rajamangala University of Technology Thanyaburi(การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

Cherintip Israngkool Na Ayu Thaya

Surachai Sikkhabandit

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

---

### Recommended Citation

Israngkool Na Ayu Thaya, Cherintip and Sikkhabandit, Surachai (2019) "Transformation Management Affecting Personnel Administration in Rajamangala University of Technology Thanyaburi(การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)," *Journal of Education Studies: Vol. 47: Iss. 3, Article 8.*

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol47/iss3/8>

This Article is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact [ChulaDC@car.chula.ac.th](mailto:ChulaDC@car.chula.ac.th).



การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล  
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Transformation Management Affecting Personnel Administration  
in Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ชรินทิพย์ อิศรางกูร ณ อยุธยา<sup>1</sup> และ สุรชัย สิกขาบัณฑิต<sup>2</sup>

Cherintip Israngkool Na Ayuthaya and Surachai Sikkhabandit

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 322 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก (2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำกับติดตามมีค่ามากที่สุด (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่งผลการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำกับติดตาม

Article Info: Received 18 April, 2018; Received in revised form 22 February, 2019; Accepted 12 March, 2019

<sup>1</sup> นักศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปทุมธานี  
อีเมล : gatoon2607@gmail.com

Graduate student in Educational Administration Program, Eastern Asia University Email: gatoon2607@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตร Ed.D. และ M.Ed. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย อีเมล: surachais@eau.ac.th

Lecturer in Graduate School, Eastern Asia University Email: surachais@eau.ac.th

สมการถดถอยพหุคูณของการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี =  $1.5887 + 0.156$  (การมีส่วนร่วม) + (การกำกับติดตาม)

**คำสำคัญ:** การบริหารการเปลี่ยนแปลง / การบริหารงานบุคคล

### Abstract

The objectives of this research were to study: (1) level of administration personnel administration in Rajamangala University of Technology Thanyaburi, (2) level of transformation management in educational administration in Rajamangala University of Technology Thanyaburi, (3) the transformation management affecting personnel administration in Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The samples were 322 personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi by using the Krejcie and Morgan's table and the samples were assigned by simple sampling method. The data were collected by using a questionnaire and analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that (1) Personnel administration in Rajamangala University of Technology Thanyaburi in overall was at a high; (2) Management of educational management transformation of Rajamangala University of Technology Thanyaburi was at a high level, especially in monitoring was at the highest level and (3) Educational management transformation affected personnel management of Rajamangala University of Technology Thanyaburi significantly at .05 level, in educational participation and monitoring. Multiple regression equations of personnel administration of Rajamangala University of Technology Thanyaburi in personnel management of Rajamangala University of Technology Thanyaburi =  $1.5887 + 0.156$  (participation) + (monitoring).

**KEYWORDS:** TRANSFORMATION MANAGEMENT / PERSONNEL ADMINISTRATION

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงและความไม่แน่นอน จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาและเป้าหมาย ซึ่งจากการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ ที่เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกด้านอย่างรวดเร็วและรุนแรง ที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งก่อให้เกิดผลกระทบในด้านการศึกษาของไทยในอนาคต ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อยุคปัจจุบัน ทั้งในการบริหารองค์การขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในด้านการบริหารที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ซึ่งได้แก่ ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านวิธีการจัดการหรือที่เรียกว่า 4'Ms รวมถึงการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นไปที่เรื่อง 2 เรื่อง คือ การใช้คนทำงานเท่าเดิมแต่ได้งานมากขึ้นและคุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิมแต่ใช้คนทำงานน้อยลง ซึ่งคุณภาพของงานเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิมนั้น ในองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและมุ่งเน้นที่ผลตามแทนที่เป็นกำไร จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งต่อการผลักดันเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ประเทศไทย โดยคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำจากคณะกรรมการ การอุดมศึกษาให้ประกาศมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของตนเองได้มีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โสภณ สวายนุทต (2557) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่) (2559) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ มีจิตสาธารณะกุศลทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ผู้บริหารและครูมีศีลธรรม พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ มีคุณธรรม ด้านดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูยกย่องผู้ที่ได้รับความสำเร็จและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรม และมีการประชุมแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ลีน่า พอนมาเจตี และ เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านที่ปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

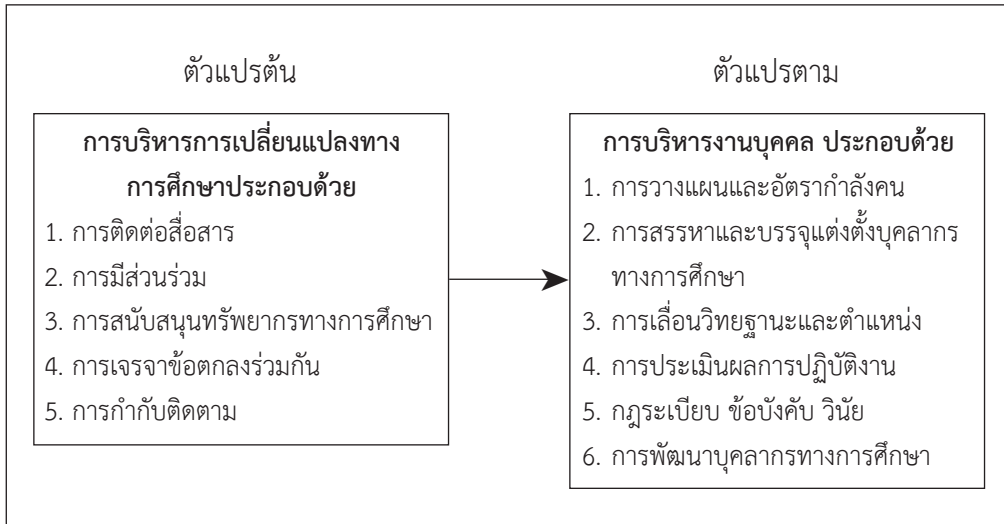
จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการอยู่รอดขององค์กร อย่างไรก็ตาม เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายที่ผู้บริหารจะนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ตามเป้าหมายโดยปราศจากการต่อต้านจากบุคลากรในองค์กร ด้วยเหตุผลนี้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาสนับสนุนที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะเกิดขึ้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ว่าในภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างต้องเร่งมองหาแนวทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยน

การเปลี่ยนในภายใต้การบริหารตามบริบทขององค์การ ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของตนเองได้พัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนสถานะจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีวิทยาเขตมาเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่งตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และได้มีการประกาศในพระราชกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ในการเปลี่ยนสถานะจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว มีการกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างคงที่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานตามความชำนาญของเฉพาะด้าน ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องของกำลังคนที่ไม่เหมาะสมตามกรอบอัตรากำลังขององค์กรที่มีอยู่ ทำให้ไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้รัฐบาลมีนโยบายสร้างระบบเพื่อใช้ในการตรวจสอบในการบริหารงานของสถาบันการศึกษา มีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มปริมาณงานและด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ มหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในเรื่องการวิเคราะห์ ความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การเป็นสำคัญ

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี จัดเป็นสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับองค์การ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลของความสำเร็จในการการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้บรรลุตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผน และโครงสร้างของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลจึงเป็นลำดับแรกในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรมีความประสงค์ที่จะมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังปรากฏในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### วิธีการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,098 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 322 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) 5 ระดับ ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้เทคนิค IOC มีค่าความเที่ยงเป็นรายข้อตั้งแต่ 0.75-1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าเป็น .818

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน และเวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมาจำนวน 322 ชุด คิดเป็น 100%

#### **4. การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ด้วยสถิติที่เป็น ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

4.2 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอด้วยตารางประคำบรรยาย

#### **ผลการวิจัย**

1. การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้



ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน ด้านการวางแผนและอัตรากำลังคน และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำกับติดตาม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเจรจาข้อตกลงร่วมกัน และด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการเปลี่ยนแปลงด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำกับติดตามโดยส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำกับติดตาม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา

3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาและด้านการกำกับติดตาม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน

3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำกับติดตาม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำกับติดตาม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย

3.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านการกำกับติดตาม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

## อภิปรายผล

1. ผลจากการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีซึ่งมีการปรับเปลี่ยนสถานะจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และอยู่ในช่วงของการเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งทำให้มีการแข่งขันในเรื่องของบุคลากรสูง มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถที่ตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในประเทศทำให้การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก แต่การวิจัยครั้งนี้ทำขึ้นในบริบทของมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันยังเป็นหน่วยงานราชการที่การบริหารงานบุคคลมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของหน่วยงานราชการกำกับอยู่ ทำให้การบริหารงานบุคคลด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยมีการบริหารงานบุคคลสูงที่สุดใน 6 ด้าน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุธหทัย เบ็ญจศิริวรรณ (2548) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตราชเทวีสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สนิท คงภักดี (2549) ซึ่งทำการศึกษการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีการบริหารงานบุคคลในระดับมาก แต่ด้านที่มีคะแนนการบริหารงานบุคคลสูงที่สุดคือด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ที่คะแนนการบริหารงานบุคคลสูงที่สุดคือด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย โดยสาเหตุที่ผลการศึกษามีความแตกต่างกันอาจจะเนื่องมาจากบริบทที่แตกต่างในระดับของการศึกษา ที่งานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549) ทำการศึกษาในชั้นพื้นฐาน แต่งานวิจัยครั้งนี้ทำในบริบทของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Meier (2001) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐนอร์ทแคลิฟอร์เนีย พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหาร ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้หลักการและวิธีการทำงานให้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และ พัฒนาระบบการทำงานปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคคลเป็น สิ่งสำคัญที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องศรัทธาและมีความจริงใจต่อบุคลากร และ ใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ผลจากการศึกษา พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำกับติดตาม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเจรจาข้อตกลงร่วมกัน ด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งการที่ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีการปรับเปลี่ยน สถานะจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงหลายประการ การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงอยู่ในระดับมาก โดยการที่จะ ทำให้การปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงมีความราบรื่นจึงต้องมีการกำกับและติดตาม การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลนั้น ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงบริบทของมหาวิทยาลัยในหลายบทบาทหน้าที่ และ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกระดับ จึงต้องบริหารการมีส่วนร่วมของบุคลากร ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมมากขึ้น เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปรับตัวและเห็นความสำคัญในการสร้าง ศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อตอบรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์การ เพิ่มขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สาทร สมบุญ (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษารูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านมีการบริหาร การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านงานบุคคลมีคะแนน เฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

3. ผลจากการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏนครปฐม แสดงให้เห็นว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการมีส่วนร่วม การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา และการกำกับติดตาม โดยการมีส่วนร่วมจะเป็นกระบวนการ ที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันวางแผนแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการในการโน้มน้าวให้ผู้ที่มีความคิดเห็นขัดแย้ง เกิดคล้อยตามกับแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นใหม่ นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีหน้าที่ต้องให้ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งหมายความรวมถึงทั้งบุคลากร ทรัพยากรที่จำเป็นแก่ บุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกในการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย จะต้องมีการดำเนินการในการกำกับติดตามซึ่งการร่วมกันแก้ปัญหาและความขัดแย้งที่อาจจะ เกิดขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกหทัย เบ็ญจศิริวรรณ (2548) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารบุคคลในโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร และพบว่า การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดความต้องการของบุคคล และด้าน การควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคคล

ทั้งนี้ การที่การมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏนครปฐม อาจจะเป็นเพราะการมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากร ในมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันวางแผนแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน มหาวิทยาลัย โดยการที่ทำให้บุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้ง

ตัดสินใจ และให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเพื่อลดความขัดแย้งและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ณรงค์ จันทรา (2549) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี และพบว่าบุคลากรมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อมูลหรือการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือแก่สมาชิกในทีมงานเมื่อได้รับการร้องขอ รับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากสมาชิกระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน การคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ส่งผลดีต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน หาโอกาสเรียนรู้งานที่รับผิดชอบจากผู้รู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และเรียนรู้พยายามหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. ผลจากการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อาจจะเป็นเพราะว่าการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากร หรือวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ อันเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความสะดวกสบาย ความสุข หรือประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้น ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานจะมีความสะดวกสบายและมีความสุขมากขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศิริพร สุขสวัสดิ์ (2551) ซึ่งได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย และพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย มีปัญหาทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ และด้านการจัดการอยู่ในระดับมากทรัพยากรด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างและด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง ด้านบุคลากรและด้านการจัดการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากร

พบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงรายมีความต้องการเรื่องการจัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบชั้นเรียนมากที่สุด

5. ผลจากการศึกษาตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการกำกับติดตามที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อาจจะเป็นเพราะว่าการกำกับติดตามเป็นกระบวนการที่มีไว้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทำให้การเปลี่ยนแปลงที่มีขึ้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ทราบปัญหาและสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ทันการณ์ รวมทั้งสามารถวางแผนงานและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถสร้างความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยการกำกับติดตามเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ลักขณา กำแพงแก้ว (2556) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน และด้านการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ สุเทพ บุญเต็ม (2549) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่าการกำกับติดตามด้านบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาพรวมของสภาพในการกำกับติดตามด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยสำนักงานมีการวิเคราะห์และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการกำกับติดตามและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด ส่วนสภาพการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ มีการจัดหน่วยบริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเคลื่อนที่เพื่อให้บริการด้านบุคคลและกำกับติดตามงานเป็นประจำเดือนทุกเดือน ทั้งนี้การกำกับติดตามสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีการจัดระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในทุกเขตพื้นที่การศึกษาค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากข้อมูลการศึกษาเชิงสำรวจมีการกำหนดแผนการกำกับติดตามงานไว้เป็นระยะ มีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้การกำกับติดตาม โดยมีหลักการที่

สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชน ท้องถิ่นมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมกำกับติดตามกับหน่วยงาน คือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับ มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยการเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงาน วิเคราะห์ความต้องการบุคลากร กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่หน่วยงานนั้น ๆ มีความ ต้องการ รวมทั้งให้หน่วยงานมีโอกาสในการสัมภาษณ์บุคลากรเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของตนเอง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีควรเปิดโอกาส ให้หน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของ ตนเอง โดยร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมและโปร่งใส

2) เพื่อเป็นการมุ่งใจในการปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีควรจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้หน่วยงานอย่างเท่าเทียมตาม ความจำเป็นและบริบทของงานในหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งให้มีการจัดทำแผนสำหรับ ความต้องการทรัพยากรทางการศึกษาทั้งแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้ บุคลากรมีความสะดวก สบาย มีความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมี ประสิทธิภาพ จึงควรมีการกำกับติดตามโดยสร้างกระบวนการในการตรวจสอบหรือติดตามผล และประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในทุกระดับอย่างใกล้ชิดและเป็น ระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ หรือตามระยะเวลาซึ่งกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน โดยให้มี การรายงานถึงข้อผิดพลาด หรือข้อจำกัดหากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และมี การร่วมกันแก้ปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในงานอื่น ๆ เช่น การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานวิชาการ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลในด้านอื่น ๆ สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีใช้เป็นข้อมูลสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ซึ่งมีบริบทคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงระหว่างมหาวิทยาลัย

3) ควรมีการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีตัวแทนจากระดับหรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมร่วมสนทนากลุ่มเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทวีพริ้น.
- ณรงค์ จันทรา. (2549). *ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม).
- พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุณโม (เลื่อนบางใหญ่). (2559). *การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ลักขณา กำแพงแก้ว. (2556). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*



สมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, นครปฐม.

ลีน่า พอนมาเจดี และ เสาวณี ตริพัทธรัตน์. (2555). สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไข การบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(3), 87-96.

ศิริพร สุขสวัสดิ์. (2551). *สภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

สนิท คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สาทร สมบุญ. (2554). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *ปรัชญาการอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.

สุดหทัย เบ็ญจศิริวรรณ. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุเทพ บุญเต็ม. (2549). *การพัฒนาารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

โสภณ สวายนท. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนครราชสีมา เขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

### ภาษาอังกฤษ

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Meier, J. P. (2001). Northern California school superintendent's perception regarding conflicts with board members in the area of human resource administration. *Department of Theology, 62*(2), 413-A.