

**ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**
**The Opinion of Kasetsart University Personnel
toward Transforming to Autonomous University**

ประเพลิน เกษมโอภาส* และ จตุพร บานชื่น**

Prapern Kasemopas and Jatuporn Banchuen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สายสนับสนุนวิชาการ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 204 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภาพรวม ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศองค์การภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, ความสัมพันธ์

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** รองศาสตราจารย์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

This research is intended to study organizational climate and employee motivation in University. Employee feedback on the University's campus. Autonomy and to study the opinions of employees. Kasetsart University has continued to be autonomous. By personal factors and examine the relationship between organizational climate and motivation to work on employee feedback. University towards an autonomous university. The samples used in the study are University employees. Academic Support 204 subjects were used to collect data was questionnaires were used for statistical testing. One-way analysis of variance and the correlation coefficient of Pearson. Determine the statistical significance level of 0.05. The results showed that the employee opinions on overall organizational climate and income levels except for its success in the workplace found that employees are on a level lot most of the reviews on the autonomous University of the state the staff reviews the university is autonomous both overall and in the top 5 in the medium for hypothesis testing found that employees with marital status differences in the opinions of the University Autonomy overview development welfare and fringe benefits, and the evaluation of the performance differences are statistically significant at the .05 level and employees whose salaries are different opinions on the university is autonomous the development of the staff evaluation of performance differences statistically significant at the .05 level. the overall organizational climate is related to the comment to an autonomous university In the overall and the statistical significance level of .001 and incentive to work overall opinions on the university is autonomous overall and each aspect is significant at the .001 level.

Key Word: Opinion, Autonomous University, Relationship

บทนำ

รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งให้เป็นมหาวิทยาลัย ที่มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารด้วยการให้มหาวิทยาลัยในระบบราชการเปลี่ยนสถานะไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยมีเงื่อนไขเวลาให้เสร็จสิ้นทุกมหาวิทยาลัยภายในปี 2545 (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2541)

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภาระหน้าที่ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งนอกจากภารกิจหลักดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยนับเป็นส่วนประกอบสำคัญของสังคมหรือประเทศชาติมีบทบาทหน้าที่เชิงปรัชญาเป็นสัญลักษณ์ทางปัญญาหรือความเจริญทางความคิด เป็นแหล่งวิชาการที่แสวงหาความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งสามารถชี้นำสังคมได้ด้วยข้อมูลเหตุผลและมีความเป็นกลางสูง (จรัสสุวรรณเวลา, 2540: 27-32) รวมทั้งมีความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แต่มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการควบคุมแบบวิธีราชการ ซึ่งเป็นกรอบและกติกาที่ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐขาดความคล่องตัวและเสรีภาพ และทางเลือกที่จะบริหารงานจัดระบบงานของอาจารย์ที่สมจริงให้บริการนักศึกษาที่มีคุณภาพตลอดจนขีดความสามารถที่จะบริหารและดำเนินการให้เป็นองค์กรที่มีระบบ รูปแบบ พฤติกรรม และบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ซึ่งนอกจากนั้นแล้วทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถพัฒนาวิชาการได้ทันต่อความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกและแข่งขันกับ

นานาชาติ จากแนวความคิดดังกล่าวจึงทำให้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการแบบใหม่ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีส่วนราชการ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการสูงและทั้งสองมหาวิทยาลัยมีพระราชบัญญัติที่คล้ายคลึงกันจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่เรียกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่นำไปสู่การปฏิบัติเป็นตัวอย่างของมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐที่มีโครงสร้างและรูปแบบของมหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วย 1) การดำเนินการมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการเองยกเว้นการแต่งตั้งอธิการบดีและศาสตราจารย์ต้องมีการโปรดเกล้าฯโดยเสนอผ่านทบวงมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาระบบบริหารงานทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารการเงิน และการบริหารด้านบุคลากร ตามความเหมาะสมกับลักษณะและภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) สำนักงบประมาณ จัดสรรเงินงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป ซึ่งถือเป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย 3) การจัดองค์กรและบริหารภายในใช้หลักการกระจายอำนาจที่มีการปกครองตนเองมีการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและ 4) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะตรวจสอบบัญชีการเงินและรับรองภายใน 120 วัน นับตั้งแต่วันสิ้นปีบัญชี เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยนำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย (ราชกิจจานุเบกษา, 2533)

เป็นระยะเวลากว่า 15 ปีมาแล้วที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมให้มีการปรับปรุงองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพที่จะสามารถแก้ไขปัญหาวิกฤติของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้จึงได้เริ่มดำเนินการในด้านต่างๆเพื่อปรับเปลี่ยนสถานะจากมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นส่วนราชการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ แต่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาลและเป็นนิติบุคคล ซึ่งในปัจจุบันแม้พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์อยู่ระหว่างการพิจารณาจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก็ยังไม่สามารถเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับได้อย่างสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยได้เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานการจัดจ้าง บรรจุ บุคลากรจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับการบริหารงานงานบุคคล ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการการลงโทษ เป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับซึ่งมีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการเดิมซึ่งในอดีต เมื่อได้รับอนุมัติให้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสถานภาพสู่การเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแล้ว บุคลากรของมหาวิทยาลัยในระบบราชการทั้งหมดจะถูกเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ภายใต้การบริหารงานในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับทั้งหมด ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ดังนั้นในอดีต เมื่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการดำเนินการเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่เป็นส่วนราชการแล้วก็ตาม องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของมหาวิทยาลัยก็คือทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยสามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงานและมีบรรยากาศขององค์กรที่ดีที่เอื้ออำนวยในการทำงานของบุคลากรให้เกิดขึ้นก็จะส่งผลให้การทำงานของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์สามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในระบบมหาวิทยาลัยในกำกับในปัจจุบันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างไร เพื่อใช้ผลการวิจัยในครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการเสนอแนะในการดำเนินการด้านนโยบาย การบริหารงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อให้เกิดความพร้อมและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัยจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในอนาคตต่อไปโดยกำหนดตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความคิดเห็นดังกล่าว ของพนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวนทั้งสิ้น 204 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเงินงบประมาณสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ในปีงบประมาณ 2550 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 419 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2551) โดยสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจัดเก็บข้อมูลในปีงบประมาณ 2555

ขนาดตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ในปีงบประมาณ 2550 การกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คำนวณโดยใช้สูตร Yamane ดังนั้น จากประชากร 419 คน ได้ขนาดตัวอย่าง 204 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Accidental or Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรให้ได้จนครบตามจำนวน 204 คน

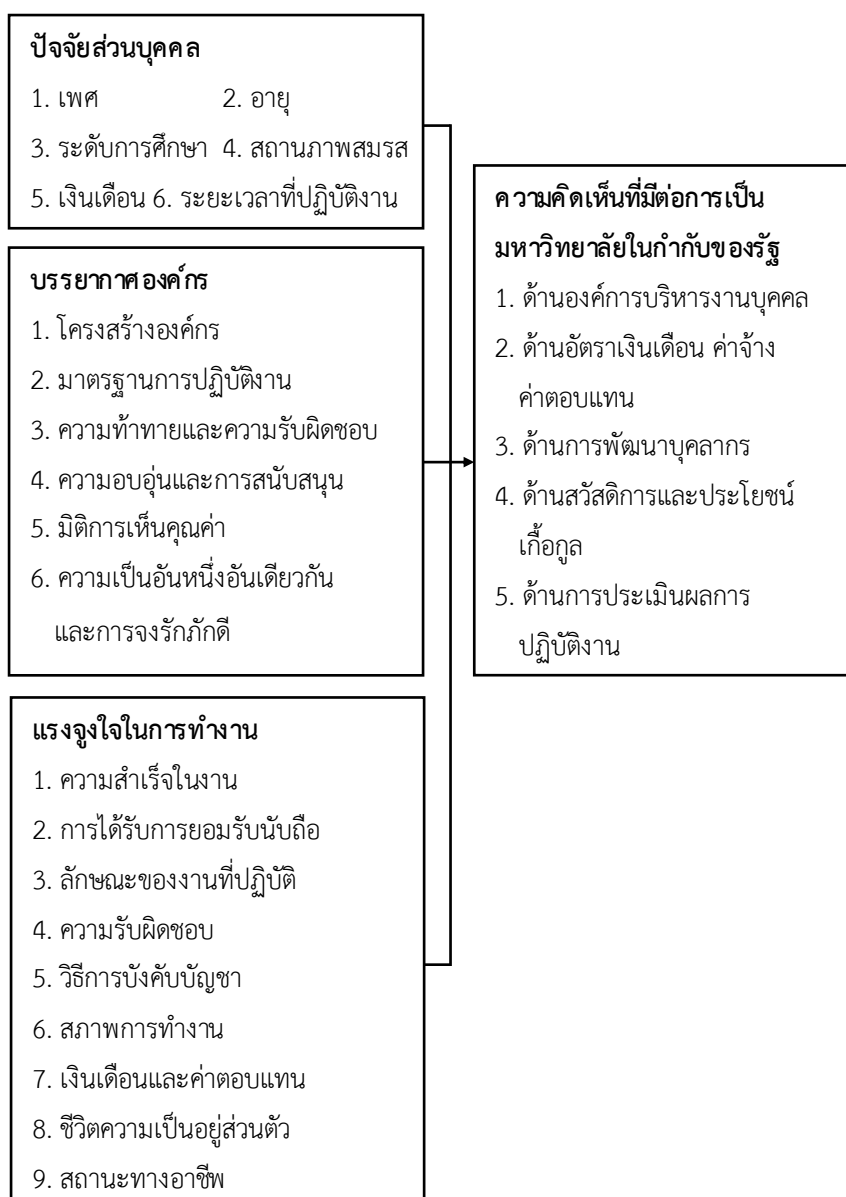
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่ออธิบายให้ตัวอย่างได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยให้ตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้เวลาเก็บข้อมูลเป็นเวลา 3 สัปดาห์ เมื่อรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง
 2. เปรียบเทียบความแตกต่างใช้สถิติการทดสอบแบบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (F-test) เปรียบเทียบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธีของ Scheffé
 3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficiency) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.6 และเพศชาย ร้อยละ 31.4 มีอายุเฉลี่ย 33.9 ปี ตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 68.1 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 29.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.2 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 32.8 ตัวอย่าง มีเงินเดือนเฉลี่ย 16,544.46 บาท พนักงาน มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-19,999 บาทต่อเดือนมากที่สุด ร้อยละ 44.1 รองลงมา มีเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 ต่อเดือน ร้อยละ 36.3 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.25 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 19 ปี โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-4 ปีมากที่สุด ร้อยละ 43.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 5-8 ปี ร้อยละ 37.8

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จากการการศึกษาพบว่า ตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.49) เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านมิติการเห็นคุณค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.31)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจากการศึกษาพบว่าตัวอย่าง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านความสำเร็จในการทำงานเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46) ด้านวิธีการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.33) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.27) ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.93 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

4. ความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการการศึกษาพบว่า ตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านองค์การบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.08) และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าเฉลี่ย 2.79

5. การทดสอบสมมติฐานผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวอย่าง ที่มี เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติการมีคุณค่าและบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ วิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะทางอาชีพ และแรงจูงใจในการทำงานความจงรักภักดี และในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สายสนับสนุนวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) อาจกล่าวได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยที่มีถึงจะอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาแล้วเป็นค่าปานกลางในระดับปานกลางที่มีค่ามากกว่าระดับระดับปานกลางพอดีเพียง 0.12 (เกณฑ์คือ 2.34-3.66) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้านเช่นกัน คือ ด้านองค์การบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.38) รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.08) และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.79) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นในตัวแปรทั้ง 5 ด้าน มีการบริหารจัดการและการดำเนินการยังไม่อยู่ในระดับที่เหมาะสมมหาวิทยาลัย ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ทั้ง 5 ด้านให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติ งานของพนักงานมหาวิทยาลัย และจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่ที่ปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เป็นงานด้านธุรการ สารบรรณ การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่ไม่มีปัจจัยทางสรีระ ความแข็งแรงทางร่างกาย ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างเพศเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและปัจจุบันในการทำงานสังคมให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านเพศ

ด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานเช่นเดียวกันซึ่งอาจเป็นเพราะตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี ซึ่งทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเดียวกัน รวมถึงแม้พนักงาน จะมีอายุต่างกันแต่การทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ทำให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นในด้านการทำงาน และเรื่องทั่วไป จึงอาจทำให้พนักงานมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

ในด้านการศึกษา ก็พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกันอาจเป็นเพราะว่า แม้พนักงานจะมีการศึกษาในระดับที่ต่างกันแต่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม กฎ ระเบียบข้อบังคับที่เหมือนกัน และ การได้ทำงานร่วมกันมีการพบปะพูดคุย เสนอแนะให้ความช่วยเหลือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันจึงทำให้ความคิดเห็นของผู้มีการศึกษาระดับต่างกันเป็นไปในแนวเดียวกัน

ด้านสถานภาพการสมรสมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานโดยมีรายด้านที่ต่างกันคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีการรับผิดชอบทางครอบครัวรวมถึงความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวและต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน มากกว่าคนที่ไม่มีสถานภาพโสด ที่มีอิสระในการตัดสินใจและภาระทางครอบครัวน้อยกว่า

ส่วนในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะ พนักงาน ที่มีเงินเดือน 20,000 บาท/เดือน เป็นพนักงานที่มีความรับผิดชอบในงานด้านที่ยากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-19,999 บาท/เดือนจึงทำให้มีความกังวลในด้านการประเมินผลงานมากกว่า

ด้านบรรยากาศองค์การ จากการศึกษพบว่าในภาพรวม บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านองค์การ

บริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อภิปรายได้ว่าการที่มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่าย และหน้าที่ของพนักงานไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งได้มีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบเอกสาร การประชุม การเผยแพร่ทาง เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพราะพนักงานมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรแต่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างของการแบ่งหน้าที่ของโครงสร้างองค์กร

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอาจเป็นเพราะการที่มหาวิทยาลัยได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนพนักงานรับรู้ ยอมรับ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้พร้อมทั้งมีการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Stringer (2002) ที่กล่าวว่า การมีระดับมาตรฐานสูงหมายถึงการที่พนักงานจะมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอและระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานต่ำทั้งนี้มหาวิทยาลัยอาจมีการยืดหยุ่นปรับมาตรฐานการทำงาน หากมาตรฐานสูงเกินไป

ด้านความท้าทายและรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อาจเป็นเพราะ การที่มหาวิทยาลัยให้พนักงานมีอิสระในการทำงานไม่ค่อยกำกับตรวจสอบการทำงานพนักงานสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถตัดสินใจได้เต็มที่ต่องานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงพนักงานรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จและผลงานที่ได้ทำ

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม เพราะ พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาที่ดี ที่ให้ความไว้วางใจและสนับสนุนพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ ให้คำปรึกษาในการทำงาน พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์สนับสนุนในการทำงาน และให้การยกย่องเมื่อพนักงานทำผลงานได้ดีและประสบความสำเร็จ รวมถึงการทำงานของพนักงานรู้สึกว่ามีทีมงานที่ดี สอดคล้องกับ Stringer (2002) ซึ่งการสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี

ด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อาจเป็นเพราะ พนักงานรับรู้ว่ามีมหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อสวัสดิการต่างๆของพนักงาน มีความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบและให้โอกาสพนักงานพัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อาจเป็นเพราะ พนักงานมีความรับรู้ถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยและมีระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึงพนักงานรู้สึกไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร โดยด้านอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี อภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้าน อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ไม่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายองค์กรหรือความภาคภูมิใจของพนักงาน

ด้านแรงจูงใจในการทำงานจากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงานเกิดจากการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รวมถึง สามารถป้องกันหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพ เพราะพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกัน และการที่พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานย่อมมาจากผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงได้รับการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอาจเพราะการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนทำให้พนักงานทราบภาระหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถสร้างสรรค์ หรือพัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพนักงานมีความกระตือรือร้น ที่ได้รับหน้าที่ในการทำงานที่น่าสนใจเป็นงานที่มีความท้าทายกับตน ไม่น่าเบื่อหน่าย ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมเพราะความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานคืองานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระ และอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จลุล่วง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจึงเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพนักงาน

ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและวิธีการใช้ในการบังคับบัญชา บริหารหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นที่ยอมรับของพนักงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีความสามารถมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานอย่างมีความเหมาะสม

ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะเกิดจากความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะส่งผลโดยตรงกับร่างกายและจิตใจของพนักงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสมเพียงพอและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างคล่องตัว ทำให้แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินพิเศษ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน การได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเพียงพอในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว รวมถึงประโยชน์ต่างๆในรูปของสวัสดิการจะส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม อภิปรายได้ว่า อาจเกิดจากความรู้สึกดีหรือไม่ดีของพนักงานที่มีผลจากการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวจนส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ทั้งนี้ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นผลจากการปฏิบัติงาน การถูกโยกย้าย ซึ่งส่งผลกระทบทางจิตใจไม่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อาจเป็นเพราะ ความมั่นคงขององค์กรส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิตของพนักงาน ความมั่นใจในมหาวิทยาลัยว่าจะไม่เลิกจ้าง รวมถึงอาชีพที่ทำอยู่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ จัดอบรมสัมมนา เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับการบริหารงานบุคคล ให้พนักงานได้รับรู้และมีความเข้าใจอยู่เป็นประจำเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงาน
2. มหาวิทยาลัยควรศึกษาแนวทางการดำเนินการด้านต่างๆ จากมหาวิทยาลัย ที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างสมบูรณ์ไปก่อนหน้านี้แล้ว เพื่อเป็นข้อมูลว่ามีนโยบายด้านใดที่สามารถนำมาศึกษาและปรับใช้ได้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เสริมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกวิทยาเขตเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็น

เอกสารอ้างอิง

- จรัส สุวรรณเวลา. 2540. **บนเส้นทางอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541. **หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Stringer, 2002. **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey: Pearson Education, Inc.