

การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

THE CHANGE MANAGEMENT AND THE READINESS TOWARD THE ASEAN COMMUNITY
IN THE FACULTY OF ENGINEERING OF AUTONOMOUS UNIVERSITY

วิภาวดี วรรณประชา¹
สำเริง อ่อนสัมพันธุ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 14 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละแห่งประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 5 คน บุคลากรสายวิชาการจำนวน 5 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามแนวคิดของเลวิน (Lewin) ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ(สกอ.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการละลายพฤติกรรมเดิม ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่
2. ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านรู้จักตนเองด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนด้านการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะในตนด้านแนวคิดและทัศนคติ และด้านลักษณะนิสัย
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ลักษณะแบบคล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The objectives of this research were to know 1) the change management in the Faculty of Engineering of Autonomous University, 2) the readiness toward the ASEAN community in the Faculty of Engineering of Autonomous University, and 3) the relationship between the change management and the readiness toward the ASEAN community in the Faculty of Engineering of Autonomous University. The sample consisted of 14 Engineering Faculties of Autonomous University. The 15 respondents of each faculty were 5 executive staffs, 5 academic staffs, and 5 administrative staffs, 210 respondents in total. The research instrument was a questionnaire concerning the change management based on Lewin's concept and the readiness

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

toward the ASEAN community based on the guideline of the Office of the Higher Education Commission. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows

1. The change management in Faculty of Engineering of Autonomous University was at moderate level in overall and individual aspect; ranking order : unfreezing, changing and refreezing, respectively.
2. The readiness toward the ASEAN community in the Faculty of Engineering of Autonomous University, was at moderate level in overall and individual aspect; ranking order : self-awareness, monitoring ASEAN updates, learning, self-enhancement opportunity, idea and attitude, and personal characteristics.
3. The relationship between the change management and the readiness toward the ASEAN community in Faculty of Engineering of Autonomous University was found at 0.01 level of statistical significance.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และด้านสังคมอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมด้านการศึกษาของไทย หากมองกลับไปในอดีตคนไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาน้อยกว่าปัจจุบัน อาจเนื่องจากสาเหตุหลายปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านทุนทรัพย์ ปัจจุบันได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาในประเทศไทย โดยการน้อมนำพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาที่มีคุณภาพ “การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีความเจริญที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ดังนี้ 1 ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน 3 ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตรความมั่นคงของอาหารและพลังงาน 4 ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน 5 ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม 6 ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 4 จะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา ซึ่งประเทศไทยมีบทบาทผู้นำบนเวทีอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ” สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับผิดชอบการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย การศึกษาไทยปัจจุบันได้รับผลกระทบต่อเนื่อง

จากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง ความไม่ต่อเนื่องทางนโยบายของการบริหารประเทศ งบประมาณ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงภายนอกประเทศ ทำให้ความเชื่อมั่นในสถาบันของไทยลดลง เกิดผลกระทบโดยตรงต่อการแข่งขันระหว่างประเทศ โดยเฉพาะปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ปัญหาด้านผู้สอน ปัญหาด้านผู้เรียน ปัญหาด้านหลักสูตร ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ ห้องสมุด คลังสมัยใหม่ ปัญหาด้านการจัดการปัญหาของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กรอบระเบียบของทางราชการทำให้เกิดความไม่คล่องตัวทุนเพื่อการจัดการศึกษาไม่มากเป็นแหล่งเงินจากรัฐสำหรับการลงทุนทางการศึกษาของภาคเอกชนทั้งการจัดการศึกษาของเอกชนไม่มาก

เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้คนไทยสามารถสื่อสารกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเตรียมพร้อมรับปัญหาต่างๆ ปัญหาเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาเซียน เตรียมความพร้อมครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และประชาชน ปัญหาการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ให้มีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน ปัญหาด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน ปรับเปลี่ยนเวลาการเรียนให้ตรงกันภายในอาเซียน หรือปรับหลักสูตรแต่ละสาขาวิชา ปัญหาด้านการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทักษะทางด้านกระบวนการคิด การวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสาร ภาวะทางจิตใจ อารมณ์ สร้างความรู้มารยาททางสังคม และวัฒนธรรมแต่ละประเทศในอาเซียน ดังนั้นจึงต้องเรียนรู้ปรับตัวและเตรียม

ความพร้อม เพื่อพร้อมรับกับสถานการณ์ในอนาคต

จากข้อมูลสภาพปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารการเปลี่ยนแปลงคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อทราบความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ (Change Management) ของเลวิน (Lewin) เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่การละลายพฤติกรรมเดิม (unfreezing) การเปลี่ยนแปลง (Changing) การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวร (Refreezing) ด้านความพร้อมของบุคคลในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐผู้วิจัยนำแนวทางและหลักการความพร้อม (Readiness) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามี 6 ด้าน คือ 1) การเตรียมด้านลักษณะนิสัย 2) การสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะในตน 3) การเตรียมตนเองด้านแนวคิด และทัศนคติ 4) การเตรียมตนเองด้านการเรียนรู้ 5) ติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเทศเพื่อนบ้านอีก 9 ประเทศ และ 6) ด้านการรู้จักตนเอง

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและการจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติ รายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัย ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อความขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัย โดยปรับปรุงแก้ไขให้ข้อมูลมีความถูกต้อง โดยรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล นำมาจัดทำรายงานการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาจำนวน 15 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากประชากร จำนวน 15 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 14 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 5 คน บุคลากรสายวิชาการจำนวน 5 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 210 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้นคือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง(Xto)ตามแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ (Change Management) ของเลวิน (Lewin) ประกอบด้วย 1. การละลายพฤติกรรมเดิม 2. การเปลี่ยนแปลง 3. การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวร

2. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Yto) ตามสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) นำแนวทางจาก

แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย ประกอบด้วย 1. ด้านลักษณะนิสัย 2. ด้านการสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะในตน 3. ด้านทัศนคติและแนวคิด 4. ด้านการเรียนรู้ 5. ด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาเซียน 6. ด้านการรู้จักตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's rating scales)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลมาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งเพื่อให้มีดัชนีรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีเพียง 1 แห่งเท่านั้น จึงได้ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งละ 10 ฉบับ รวมจำนวนทั้งหมด 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ผู้วิจัยเขียนคำร้องเพื่อขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายในที่ดูแลรับผิดชอบการตอบแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ หรือติดต่อขอรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามให้ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่ามัธยฐานเลขคณิต ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

3. วิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=14)

ข้อที่	การบริหารการเปลี่ยนแปลง ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การละลายพฤติกรรมเดิม (X_1)	3.34	0.72	ปานกลาง
2	การเปลี่ยนแปลง (X_2)	3.31	0.64	ปานกลาง
3	การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวร (X_3)	3.27	0.61	ปานกลาง
รวม		3.38	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (X_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D. = 0.62) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.61-0.72 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ตั้งแต่ 0.61-0.72 โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการละลายพฤติกรรมเดิม ($\bar{X}=3.34$, S.D. = 0.72) ด้านการเปลี่ยนแปลง

($\bar{X}=3.31$, S.D. = 0.64)และด้านการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวร ($\bar{X}=3.27$, S.D. =0.61) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.61 - 0.72) พบว่ามีการกระจายน้อย (S.D. = 0.62) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=14)

1	ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ(Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านลักษณะนิสัย (Y_1)	3.16	0.71	ปานกลาง
2	ด้านการสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะในตน (Y_2)	3.22	0.66	ปานกลาง
3	ด้านแนวคิดและทัศนคติ (Y_3)	3.20	0.71	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้ (Y_4)	3.23	0.76	ปานกลาง
5	ด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับประชาคม อาเซียน (Y_5)	3.32	0.84	ปานกลาง
6	ด้านรู้จักตนเอง (Y_6)	3.39	0.74	ปานกลาง
รวม		3.25	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Y_{tot}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D. = 0.65) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการรู้จักตนเอง ($\bar{X}=3.39$, S.D. = 0.74)ด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ($\bar{X}=3.32$, S.D. = 0.84) ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.23$, S.D. = 0.76)

ด้านการสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะในตน ($\bar{X}=3.22$, S.D. = 0.66) ด้านแนวคิดและทัศนคติ ($\bar{X}=3.20$, S.D. = 0.71) และด้านลักษณะนิสัย ($\bar{X}=3.16$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.66 – 0.84) พบว่ามีการกระจายน้อย (S.D. = 0.65) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

(n=210)

ความพร้อมในการ เข้าสู่ประชาคม อาเซียน การบริหาร การเปลี่ยนแปลง	ด้านลักษณะนิสัย (Y_1)	ด้านการสร้างโอกาสในการ เพิ่มพูนสมรรถนะในตน (Y_2)	ด้านทัศนคติและแนวคิด (Y_3)	ด้านการเรียนรู้ (Y_4)	ด้านการติดตามข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับอาเซียน (Y_5)	ด้านการรู้จักตนเอง (Y_6)	ความพร้อมในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน (Y_{tot})
การละลาย พฤติกรรมเดิม (X_1)	.724**	.656**	.616**	.643**	.600**	.559**	.714**
การเปลี่ยนแปลง (X_2)	.819**	.759**	.680**	.638**	.591**	.591**	.764**
การรักษารูปแบบการเปลี่ยนแปลง ให้คงอยู่ถาวร (X_3)	.819**	.775**	.736**	.720**	.692**	.676**	.831**
การบริหารการ เปลี่ยนแปลง (X_{tot})	.841**	.778**	.722**	.712**	.672**	.651**	.822**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_{tot}) กับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Y_{tot}) ของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูง ($r_{xy} = .822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_{tot}) กับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับมากมี 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะนิสัย (Y_1) ($r_{xy} = .841$) ด้านการสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะในตน (Y_2) ($r_{xy} = .778$) ด้านทัศนคติและแนวคิด (Y_3) ($r_{xy} = .722$) และด้านการเรียนรู้ (Y_4) ($r_{xy} = .712$) ส่วนด้าน

ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 2 ด้านคือ ด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาเซียน (Y_5) ($r_{xy} = .672$) และด้านการรู้จักตนเอง (Y_6) ($r_{xy} = .651$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละด้านกับความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเทศ

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การละลายพฤติกรรมเดิมการเปลี่ยนแปลง และการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความเข้าใจงาน สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์ มีความเข้าใจในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานจากเดิมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างการทำงานเป็นทีม บุคลากรในองค์กรมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แต่ในขณะเดียวกันในด้านระบบการสื่อสาร การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยังมีบางส่วนหรือบางกรณียังขาดความชัดเจนหรือขาดการติดตามทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และดำเนินการตามระบบที่เปลี่ยนแปลงไปยังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณเลิศถาวรธรรม การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัทไทยเพรซิเดนทึฟคส์จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกันความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านวัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาลตัน ลอว์เรนซ์ และ เกรนเนอร์ (Daltion, Lawrence and Greiner) ได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้บ่งชี้ปัจจัยที่จะช่วยลดการต่อต้านและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงอย่างได้ผล คือ 1) ความต้องการ ความเครียด หรือความเสียหายที่รู้สึกได้อย่างรุนแรงที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) การมีทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การมีผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องอย่างสูง 4) แผนของการกระทำซึ่งมุ่งไปสู่เป้าหมายและวิธีการโดยเฉพาะ 5) แผนการกระทำที่ส่งผลให้บุคคลผู้เกี่ยวข้องได้รับการยกย่องมากขึ้น 5) แผนการกระทำที่ส่งผลให้บุคคลผู้เกี่ยวข้องได้รับการยกย่องมากขึ้น 6) แผนการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทางสังคมแบบใหม่ ซึ่งกระทำต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคล ซึ่ง

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอาจจะลดน้อยลงโดยการวางแผนอย่างจริงจัง

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรู้จักตนเองด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนด้านการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนสมรรถนะในคนด้านแนวคิดและทัศนคติ และด้านลักษณะนิสัยของคณะฯ และการกำกับติดตามกิจกรรมที่คณะฯ จัดขึ้น จึงทำให้ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ ในขณะเดียวกันเกี่ยวกับด้านวิชาชีพที่จะเคลื่อนย้ายสู่ตลาดแรงงานอาเซียนซึ่งเป็น 1 ใน 8 สาขาวิชาชีพที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน บุคลากรต้องศึกษาข้อมูลในตลาด แรงงานอาเซียนเพื่อกำหนดทิศทางในการประกอบวิชาชีพในตลาดแรงงานอาเซียนอย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ กองเดิม ได้ทำการศึกษา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้และด้านทักษะกระบวนการอยู่ในระดับปานกลางความพร้อมด้านเจตคติอยู่ในระดับมากผลการทดสอบความแตกต่างของนักศึกษาแต่ละคณะมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่านักศึกษาแต่ละคณะกันมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านทักษะและกระบวนการด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณาการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย

การละเลยพฤติกรรมเดิม การเปลี่ยนแปลง และการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวร ล้วนมีความสำคัญที่จะทำให้ความพร้อมของบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถ้าผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านเพิ่มมากขึ้นจะทำให้การปฏิบัติในเรื่องของความพร้อมของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน และพิจารณาถึงด้านการละเลยพฤติกรรมเดิม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดของบุคลากร จะพบว่ามี ความสัมพันธ์กับความพร้อมทางด้านลักษณะนิสัยของบุคลากรในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลา 16-20 ปี จะทำให้มีความยึดมั่นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้ามากระทบกับพฤติกรรมเดิม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน หรือการเปลี่ยนแปลงระบบไปจากเดิม จะทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากการยึดติดกับลักษณะงานเดิม และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะนิสัยในระดับสูงมาจากสาเหตุ พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง เป็นการที่ทำให้บุคลากรรับรู้การเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบอย่างเข้าใจและทั่วถึง มีกระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับบุคลากร เพื่อจะนำไปสู่วิธีการเปลี่ยนแปลงในระบบใหม่ มีการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลที่ชัดเจนให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการปรับตัว ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการให้การปรึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปที่เกิดขึ้นกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนและสร้างโอกาสเพิ่มพูนสมรรถนะตนเองให้สามารถปฏิบัติตามลักษณะของความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ถาวรซึ่งจะต้องดำเนินการให้บุคลากรดำเนินการตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องและคงอยู่ซึ่งทางคณะฯ ต้องจัดกิจกรรมให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับต่างๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจมีกิจกรรมส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติตามพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ รวมไปถึงการกำหนดกลยุทธ์ของคณะฯ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาคือที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะนำพาองค์กรที่ประสบปัญหานั้น ให้แก้ไขปัญหาลุล่วงและดำเนินการต่อไปได้ เมื่อดำเนินการอย่างเข้มแข็งจริงจัง และต่อเนื่องแล้ว บุคลากรจะปรับปรุงลักษณะการทำงาน

สร้างความพร้อมเข้าสู่อาเซียนได้ โดยการกำหนดโอกาส ปรับทัศนคติ แนวคิดและเรียนรู้ความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภารกิจของประชาคมอาเซียน อีกทั้งด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ซึ่งวิชาชีพวิศวกรเป็นสาขาวิชาชีพหนึ่งในการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียนตามเงื่อนไขปฏิบัติ บุคลากรจะรู้จักตนเองและมีความพร้อมในการปฏิบัติคุณของคณะวิศวกรรมศาสตร์สู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แสดงว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะอยู่ในระดับมากตามไปด้วยเช่นกัน การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรณ สิลวานิช ได้ทำการศึกษาได้ศึกษาเรื่องความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนเพื่อประเมินระดับความรู้ของนักศึกษาของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของอาเซียน การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชาคมอาเซียน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดเชิงลึกของการเคลื่อนย้ายแรงงานและข้อตกลงที่อาเซียนได้ถูกต้อง ค่าเฉลี่ยรวมของทักษะเกี่ยวกับการปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน คือ ด้านความเปลี่ยนแปลงของระบบงาน ด้านเวลาทำงาน ด้านรายได้และด้านความหลากหลายของแรงงานที่จะอพยพเข้าประเทศ ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ ด้านการเตรียมพร้อมของนักศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในระดับอาเซียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง เตรียมตัวอย่างชัดเจนและจริงจัง เพื่อก้าวมาเป็นผู้นำของสังคมในอนาคตจะได้มีความพร้อมรับเป็นผลดีและเป็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการละเลยพฤติกรรมเดิม ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านการรักษาการเปลี่ยนแปลง

ให้คงอยู่ถาวร ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะฯ ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และโครงสร้างองค์การใหม่ให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจตรงกัน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การแจ้งข้อมูลอย่างรวดเร็ว การสื่อสาร เนื้อหาในข่าวสารต้องถูกต้อง ครบถ้วนตลอดจนการรักษาการเปลี่ยนแปลงในองค์การให้สามารถดำเนินต่อไปได้ต่อเนื่องอย่างมีระบบ ให้มีความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจอันดีให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยการ จัดกิจกรรม โครงการศึกษาดูงาน การฝึกอบรมปฏิบัติการ สนับสนุนงบประมาณในการจัดการส่งเสริมทางด้านภาษาต่างประเทศและการแลกเปลี่ยนทางด้านภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

2. จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทางด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และด้านการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อจะได้ นำความรู้มาพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน ให้เกิดความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตนเอง ซึ่งจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขึ้น เกิดผลสัมฤทธิ์และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้านแนวคิดและทัศนคติ จัดเตรียมความพร้อมทางด้านหลักสูตรการเรียนการสอนสามารถรองรับนักศึกษาในประเทศกลุ่ม AEC มีการกระตุ้นให้ติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน มีศักยภาพความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือเอกชน และหรือคณะวิชาอื่นๆ

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

กมล รอดคล้าย. การบริหารการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน. เอกสารในการสัมมนาทางวิชาการเรื่องมิติใหม่ทางการบริหารการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนจัดโดย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 23-24 มิถุนายน 2555.

กรมอาเซียนกระทรวงการต่างประเทศ. ASEAN Mini book. กรุงเทพฯ : Page Maker Co.,Ltd., มิถุนายน 2556.

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” (ปริญญาณิพนธ์คณะครุศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 31.

ทิพย์วรรณ เลิศดาวรรณ. “การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัทไทยเพอร์ซิเดนส์ฟู้ดส์จำกัด (มหาชน)” (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), บทคัดย่อ.

นพดล สุตันดิวัฒน์ชัยกุล. รายงานวิจัย “การศึกษาความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทยเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2554, 4.

ปัทมรส มาลากุลณอยุธยา. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง Management of Change, 2548, 3.

พัชรี คำเล็กและรพีพรรณ หลวงพันเท. “แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไปคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี, 2555), 41-42.

ว.อำพรณ. [นามแฝง]. การศึกษากลไกการขับเคลื่อนการสร้างประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ : แสงดาว, 2555, 3.

วิษณุพร สุวรรณแทน. “ผลการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องการเตรียมความพร้อมในบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ต่อความรู้และความพร้อมในบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ของพยาบาลประจำห้องคลอด” (วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพยาบาล ศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), 50.

วิรัตน์ มาตันบุญ. “การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง องค์การของโรงเรียนจอมทองจังหวัดเชียงใหม่” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิตภาควิชาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2552), บทคัดย่อ.

วิลาวลัย จารุอรียานนท์. “การพัฒนารูปแบบการบริหารการ เปลี่ยนแปลงเพื่อการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), บทคัดย่อ.

สมใจ กงเดิม. “การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”. (โครงการวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์), 2555, 9.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. “เรื่องเล่า อุดมศึกษาไทย :ศกอ. เริ่มโครงการใหม่พร้อมรับ อาเซียน.” *อนุสารอุดมศึกษา*. 38, 404 (กุมภาพันธ์ 2555): 10-11.

สุบิน ชูระรัช. “ความพร้อมในการพัฒนามาตรฐานของนักศึกษา อุดมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในประเทศไทย.” *โครงการวิจัยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*, 2555.

สุรัชสวัสดิ์ ราชกุลชัย. *การวางแผนและควบคุมการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี, 2546, 548-550.

เสริม กัลยรัตน์. “การบริหารการเปลี่ยนแปลงกรณีศึกษาการเตรียมการออกนอกกระบวนราชการของมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2550), บทคัดย่อ.

อรวรรณ สีลาวณิช. “ความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคม อาเซียน” (ปริญญาานิพนธ์สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2554), บทคัดย่อ.

Alkin, M.C., and Christie, C.A. *An Evaluation Theory Tree*, 6th ed. (New York :Mcmillan, 1992).

Bass, Bernard M., “Dose the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?,” *American Psychologist* 52, 2 (February 1997) : 130 – 139.

Best, John W., *Research in Education* (New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970), 190.

Cronbach Lee J., *Essentials of Psychological Testing* (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 161.

Dessler Gary, *Management:Leading People and Organization in the 21st Century* (New Jersey:Prentice-Hallinternational, 1998).

Dinham and Stephen. “Principal leadership for outstanding educational outcomes,” *Journal of Educational Administration* 43,4 (April 2005) : 338-356.

Gange Robert M., *The Condition of Learning* (New York : Holt and Rinehart, 1970).

Hersey Paul, And Blanchard Kenneth H., *Management of Organizational Behavior*, 6th ed. (New Jersey : Asimon& Schuster Company, 1993), 52.

John P. Kotter, *Leading Change* (Massachusetts : Harvard Business School Press, 1996), 36.

Katz Daniel and Kahn, Robert L., *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Son, 1978),22.

Lewin Kurt, “Group decision and Social Change,” (New York : Harper, 1951). quoting in Burke, W. Warner, *Organization Change* (London : Sage Publications, 2008), 142-144.

Lippitt R., Watson J., and Westley B., *The Dynamics of Planned Change*. (New York: Harcourt, Brace and World, 1958).

