

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบองค์กร :
ศึกษาเฉพาะกรณี กรมการศึกษานอกโรงเรียน

โดย

นายพัฒนา โภคณานุก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร

ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต

(การบริหารการพัฒนา)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พ.ศ. 2540

ISBN 974-231-032-7

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบองค์การ :

ศึกษาเฉพาะกรณี กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ชื่อผู้วิจัย นายพัฒนา โทณูจนาท

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวิริยะมงคล

สาขา รัฐประศาสนศาสตร์

วิชาเอก การบริหารการพัฒนา

ปีการศึกษา 2539

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการศึกษานอกโรงเรียน" เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมการปรับเปลี่ยนระบบ โดยทำการศึกษาเฉพาะกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดการยอมรับหรือไม่ยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบขององค์การกับปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านความทันสมัย ปัจจัยด้านพฤติกรรมและระยะเวลาในการสื่อสาร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ความพยายามของผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน เพื่อน สิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการปรับเปลี่ยนระบบ (3) เพื่อต้องการทราบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (4) เพื่อศึกษาปริมาณหรือขอบเขตที่ปัจจัยต่างๆนี้ร่วมกันอธิบายความแตกต่างของความสัมฤทธิ์ผลในการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบมากน้อยเพียงใด (5) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินคุณลักษณะนวัตกรรมที่มีผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ออกแบบการวิจัยแบบตัดขวางมีตัวแปรอิสระ 8 ตัว คือ ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ปัจจัยด้านสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความทันสมัยระดับบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมและระยะเวลาในการสื่อสาร ปัจจัยด้านความเชื่อใจและความพยายามของฝ่ายบริหาร ปัจจัยด้านผู้ร่วมงานเพื่อน สังคมและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ตัวแปรตามคือ

การประเมินคุณลักษณะนวัตกรรมการปรับเปลี่ยนระบบและ การยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบโดยมีตัวแปรแทรกซ้อน การรับรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบ และ กระบวนการตัดสินใจของบุคคล และ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีการประชุมจำนวน 2 ครั้ง ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2539 ถึงกุมภาพันธ์ 2540 และมีการเก็บข้อมูลซ้ำเพื่อให้ได้ข้อมูลใกล้เคียงตามสัดส่วนที่กำหนดไว้โดยได้รับกลับมาจำนวน 402 ชุดโดยแบบสอบถามได้ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าไลเคิร์ต โดยผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง การวิเคราะห์ข้อมูลทำด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติที่สำคัญคือ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ข้อค้นพบ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและการประเมินนวัตกรรมการปรับเปลี่ยนระบบพบว่าตัวแปรด้านประชากร และ ด้านสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจไม่มีผลต่อการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบและการประเมินนวัตกรรมการปรับเปลี่ยนระบบเพราะสามารถอธิบายการปรับเปลี่ยนระบบได้น้อยมาก ด้านตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถประเมินคุณลักษณะนวัตกรรมการปรับเปลี่ยนระบบได้แก่ ผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อม ความเชื่อถือและการสนับสนุนต่อผู้บริหาร ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ลักษณะความทันสมัย และลักษณะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ในด้านการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบพบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายการยอมรับได้ตามลำดับมีดังต่อไปนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบ ผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อม ลักษณะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และ ลักษณะความทันสมัย และความเชื่อถือและการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. การศึกษาความสัมพันธ์กับการยอมรับและการประเมินคุณลักษณะนวัตกรรม พบว่าตัวแปรด้านประชากรและสถานภาพทางสังคมที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ .001 ได้แก่ รายได้ ระดับ(ซี) และ สถานที่ทำงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญที่เพียงพอในตัวแปรอื่นๆพบว่าตัวแปร ลักษณะบุคคลที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ความทันสมัย พฤติกรรมและระยะเวลาในการติดต่อสื่อสาร ความเชื่อถือและความพยายามของฝ่ายบริหาร ด้านผู้ร่วมงานเพื่อนและสภาพแวดล้อม และ ความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบ มีความสัมพันธ์กับการประเมินคุณลักษณะนวัตกรรมและการยอมรับการปรับเปลี่ยนระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .001

3. ความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับปฏิบัติงานพบว่ามีความแตกต่างกันในการประเมินคุณลักษณะและการยอมรับการรื้อปรับระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .001

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินคุณลักษณะการยอมรับการรื้อปรับระบบพบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูงแสดงว่าหากมีการประเมินว่านวัตกรรมว่าเป็นสิ่งที่ดีย่อมทำให้เกิดการยอมรับตามมาด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอสรุปการดำเนินการยอมรับการรื้อปรับระบบนั้นจะประสบผลสำเร็จสูงหากได้ดำเนินการได้ดังนี้

1. การนำเสนอรูปแบบการนวัตกรรมใหม่ๆทางการบริหารเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงานราชการผู้วิจัยเสนอว่าจะต้องมีขั้นตอนต่างๆดังต่อไปนี้คือ ขั้นเตรียมการเพื่อปรับสภาพแวดล้อม ขั้นการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ขั้นการระบุในรายละเอียด ขั้นเตรียมการดำเนินการ ขั้นดำเนินการด้านการจัดการและบุคลากร และ ขั้นติดตามผลและดำเนินการแก้ไขต่อไป

2. ทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าวกับหน่วยงานราชการอื่นๆ หรือ หน่วยงานเอกชนอื่นๆ เพื่อทดสอบหาการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรว่าจะสามารถถือเป็นการยอมรับได้หรือไม่ หากเปลี่ยนไปเนื่องจากปัจจัยใด ผู้วิจัยเชื่อว่า หน่วยงานที่เปลี่ยนไป ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรจะมีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ก็อาจจะทำให้ผลการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปแต่หากได้มีการศึกษามากขึ้นก็จะทำให้องค์ความรู้ของการยอมรับนวัตกรรมใหม่นั้นมากขึ้นและเป็นแนวทางไปสู่การนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผู้วิจัยขอให้นำรูปแบบที่ได้เสนอจากผลการวิจัยไปทดสอบ จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดการยอมรับการรื้อปรับระบบตามข้อเสนอแนะข้อที่ 1 เรื่องรูปแบบการยอมรับนวัตกรรมของผู้วิจัย จึงเสนอแนะว่าให้นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบหรือทำการวิจัยว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใดต่อไป

Title : STUDYING THE FACTOR OF ACCEPTANCE REENGINEERING
ORGANIZATION : A STUDY OF THE NON FORMAL EDUCATION
DEPARTMENT

Researcher : MR.PATTANIJ GONEJANART

Advisor : ASSOCIATE PROFESSOR PISAN SURIYAMONGKOL Ph.D.

Field : PUBLIC ADMINISTRATION

Major : DEVELOPMENT ADMINISTRATION

ABSTRACT

The Dissertation titled "Studying the factor of acceptance reengineering organization : a Study of the Non-formal Education Department".Due to the fact that reengineering involves organizational as well as procedural changes in the Non-Formal Education Department, this study has been conducted in order to determine some of key considerations surrounding a reengineering initiative. The prime objectives of this study are as follows:-

1.To analyze the major influencing factors affecting the receptivity to reengineering the Non-Formal Education Department, and determine the key aspects that bring about acceptance or rejection.

2.To analyze the inter-relationship between staff receptivity to reengineering and the following considerations; population; long-term employees, social and economic status; cultural receptiveness to new ideas, behavioral impact and communication levels, in addition to the influence of reengineering upon executives, efforts, colleagues, friends, surrounding environment and preconceptions about reengineering innovation.

3.To determine the varying factors affecting the receptivity to reengineering between the executive group and the operation group of the Non-Formal Education Department.

4.To analyze the advantages and/or limitations generated as a result of these collective factors affecting the receptivity to reengineering the Non-Formal Education Department.

5.To analyze the relationship between the benefits of reengineering and the receptivity to a reengineering initiative.

The research methodology utilized a cross-section survey approach, emphasizing eight independent parameters, namely population; social and economic status; long-term employees; cultural receptiveness to new ideas, behavioral impact and communication levels, in addition to the influence of reengineering upon executives, efforts, colleagues, friends, surrounding environment; and preconceptions about reengineering innovation; in order to achieve the objectives of the study. The dependent parameters are the receptivity level of the reengineering initiative and the evaluation of the benefits of reengineering innovation. Additional parameters are acknowledgment levels of reengineering and the decision-making process of those involved in the reengineering. Research data for this study was accumulated from two conferences held by the Non-Formal Education Department, in November 1996 and February 1997. Additional data gathering was also conducted to support the research study. A total of 402 sets of questionnaires were returned to the researcher. The questionnaires utilized the Licert scale, which has ensured that the results contain a high level of precision for analysis, and a moderate level of reliability, Data analysis was conducted by the SPSS/PC^x software system. The important statistics

generated were percentage, Mean, Standard deviation, Correlation analysis, One-way variance analysis and Multiple regression analysis.

Finding

1. According to the in-depth analysis of the factors affecting the receptivity to reengineering innovation, and an evaluation of those factors, it can be ascertained that the population, social and economic parameters have no effect upon the receptivity of the reengineering initiative, primarily because these parameters emphasize personal attributes. The parameters that had the most behavioral impact upon the reengineering receptivity were changes in colleagues and environment, reengineering reliability and level of support for executives to adapt to the new changes, adequate lines of communication for implementing the reengineering, cultural receptivity to new ideas and resistance to change, and familiarity with reengineering innovations.

2. With respect to the relationship between the acceptance level and the evaluation of the beneficial qualities of reengineering innovation, the results are conclusive that population and social status parameters have no effect upon receptivity, because these parameters measured only 0.01 in the research. Significant statistical relations that have little influence were income, job position and workplace. Other parameters regarding population and social status that did not generate enough statistical significance, were long-term employees, cultural receptivity to new ideas, communication behavior and time; reliability and management efforts. Pertaining to colleagues, friends and surrounding environment and knowledge about reengineering, the significant statistical relation

between these parameters combined with the just a position of receptivity and evaluation, was 0.001.

3. With regard to the variances between the management group and the operation group, the results indicate that the significant statistical difference between receptivity and evaluation of the reengineering was 0.01.

4. With respect to the relationship between the evaluation of reengineering benefits and the receptivity to reengineering, the results support that there is a proportional relationship involved, whereby if the restructuring itself is evaluated as "good", the receptivity and acceptance will likewise increase proportionally.

Recommendations

According to the results of the this research study, the researcher would like to conclude that the acceptance of the reengineering initiative will meet with great success provided that:-

1. The presentation outlining the implementation of the reengineering initiative to the government organization should follow a step by step plan as follows; make preparations to adjust to the environment, clearly identify the details of the reengineering with a definitive action plan, specify in certain terms the organization's vision for reengineering, implement operation preparations between management and personnel, and finally, proceed according to the plan completely, with an awareness of results at key points of the reengineering process in order to address any problems that may arise.

2. Observe the results of successful reengineering in other government or private organizations to analyze the differences in parameters, and whether these parameters should have and influence

upon receptivity in the reengineering of the Non-Formal Education Department. The researcher would like to assert however, that different organizations will often possess different dynamics in terms of trends and traditions, therefore the results of the study could be subject to change. The possibility of modeling a successful reengineering initiative in another organization combined with more analysis of this research would very likely increase the acceptance level of the reengineering and be a direct route to the successful application of such reengineering.

3. The researcher would like to measure the effects of the reengineering in order to supplement the results of this research study. According to the results concluded here in, the researcher is confident that the operation pattern as furthered in the recommendation will lead to the highest acceptance and receptivity of the reengineering initiative. The researcher would also like to suggest further research into how often reengineering should be implemented and the success rates of such implementation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์ จากเงินทุนสนับสนุนจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ จากมูลนิธิ 30 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านผู้มีอุปการะคุณดังกล่าว เป็นอย่างสูงยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุริยะมงคล ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการ และได้กรุณาให้ความเห็นและกระตุ้นผู้วิจัยอย่างดีเยี่ยม ทั้งที่ท่านมีภารกิจจำนวนมากตลอดเวลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ แม้ท่านจะไม่ใช่อาจารย์ประจำนิตยแล้ว แต่ผู้วิจัยได้ประโยชน์อย่างมากจากวิชาที่ท่านสอนและท่านก็มีความห่วงใยผู้วิจัยโดยตลอด และได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่งด้านระเบียบวิธีวิจัยตลอดระยะเวลาเกือบ 1 ปี เต็มที่ผู้วิจัยเข้าพบและขอความรู้ ซึ่งท่านก็ได้ให้ทั้งความรู้ ความเมตตาในการทำงานชั้นนี้ อย่างดีที่สุด ศาสตราจารย์ ดร.อรุณ รักธรรม ผู้ที่ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดระยะเวลาในการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิกัดย์เทพสมบัติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม ทุมโฆสิต ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ของคณะรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนและชี้แนะแก่ผู้ที่ไม่เคยเรียนด้านรัฐประศาสนศาสตร์มาก่อน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจาก ดร.ชัยณรงค์ สุวรรณสาร ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่เป็นผู้ประสานงานและให้ความช่วยเหลือแก่การดำเนินการวิจัยครั้งนี้และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ด้วย และต้องขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลประกอบการศึกษาจนกระทั่งประสบความสำเร็จและขอขอบพระคุณ ดร.รุ่ง แก้วแดง อดีตอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นผู้จุดประกายและให้ความอนุเคราะห์ในช่วงที่ท่านดำรงตำแหน่ง จนเกิดความคิดในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ขึ้นมา และ ขอขอบคุณสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ให้โอกาสในการลาศึกษาต่อจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

พัฒน์จ โภณจนาท

มิถุนายน 2540