

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

OPINIONS OF STAFF OFFICERS ON PERSONNEL MANAGEMENT IN
AUTONOMOUS UNIVERSITY OF KING MONGKUT'S INSTITUTE
OF TECHNOLOGY LADKRABANG

มัททิกา หมีนสา
MUTTIKA UENSA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-645-4

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

OPINIONS OF STAFF OFFICERS ON PERSONNEL MANAGEMENT IN
AUTONOMOUS UNIVERSITY OF KING MONGKUT'S INSTITUTE
OF TECHNOLOGY LADKRBANG



มัทติกา หมั่นสา

MUTTIKA MUENSA
๓

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-645-4

**OPINIONS OF STAFF OFFICERS ON PERSONNEL MANAGEMENT IN
AUTONOMOUS UNIVERSITY OF KING MONGKUT'S INSTITUTE
OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

^M
MUTTIKA UENSA

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2002

ISBN 974-648-645-4

COPYRIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
นักศึกษา	นางสาวมัทติกา หมั่นสา
รหัสประจำตัว	41064153
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ดร.มาลัย จีวัฒนเกษตร์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.วัฒนชัย พงษ์นาค

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล 8 ด้าน ได้แก่ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวม 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOW เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test, F-test และทดสอบความแตกต่างโดยใช้ Scheffe's

ผลปรากฏดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ การได้มาซึ่งบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง ในภาพรวมและแต่ละด้าน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามหน่วยงานในสถาบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหา ส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ ควรใช้ วิธีการฝึก อบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ใน การประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนให้แก่บุคลากร ตามกลไกการประเมิน คือ ตามความรู้ความสามารถรวมถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนการประเมินผู้บริหาร ควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน และเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างการ ในรูปสัญญาจ้างถาวร ในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ยังคงสภาพเป็นข้าราชการและได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม

Thesis Title	Opinions of Staff Officers on Personnel Management in Autonomous University of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Student	Miss.Muttika Muensa
Student ID.	41064153
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2002
Thesis Advisor	Dr.Malai Gerawatanakaset
Thesis Co-Advisor	Dr.Wattanachai Pongnak

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare opinions among staff officers on personnel management in autonomous university of King Mongkut's Institute of Tecnology Ladkrabang. Eight aspects comprised the acquisition of personnel, the development of personnel, the maintenance of personnel, the dismissal of personnel, the rewards (payment, salary), the benefits and welfares, the assignment of payment terms and evaluation processes,and the transfer to the new system.

The sample consisted of 396 lecturers and supporting lecturers of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Questionnaires were used to collect data on five scales. The data were analysed by the SPSS for window with percentage, mean and standard deviation and t-test F-test and Scheffe's for testing the difference between groups. The research finding were:

1. Opinions on of staff officers personal management were high levels on all aspects.
2. The comparison of between lecturers and supporting lecturers were significant differences as a whole and all eight aspects.
3. To compare the age of officers were found not significant different in a whole opinion and all eight aspects.
4. In comparing faculties and staffs were found significantly different in a whole opinion,

there were significant differences in the acquisition of personnel, the development of personnel, the demissal of personnel, the reward (payment and salary), the transfer to new system offer aspects were not found different.

5. These were significant differences in some aspects which were the acquisition in personnel, the dismissal of personnel and the reward (payment and salary) in comparing staff opinions of each faculty.

The research found that all of staff officers of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang have agreed on the recruitment for president and the test should be used in acquiring officers the training, seminars, and study are needed as an access for personnel to a higher level. The chief should have vitues in evaluating persons in his department. The rewards are in forms of both payment and salary based on evaluation which focuses on knowledge, ability, and working experience . The council of university should create committees to evaluate their administrator . The welfare is to cure an illness and pay for academics for sons. The payment condition should be in the form of permanent contract the transfer to new system should maintain the status of officers in terms of salary and privilege.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จ สมบูรณ์ ด้วยความกรุณาของ ดร.มาลัย จีระวัฒนเกษตร์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วัฒนชัย พงษ์นาค อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.สุเมธ เข้มมนูน ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง อีกทั้งให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในความกรุณา และการเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทถ่ายทอดความรู้ตลอดจนวิทยาการต่าง ๆ และให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

มัทติกา หมั่นสา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
1.7 ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.....	10
2.2 การบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	15
2.3 ทิศทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐบาล.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ.....	66
3.2.2 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	118
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	118
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	118
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	119
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	119
5.5 อภิปรายผลการวิจัย.....	127
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	135
5.7 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	136
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก.....	141
ภาคผนวก ข.....	145
ภาคผนวก ค.....	155
ประวัติผู้เขียน.....	167

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	บุคลากร จำนวนข้าราชการ จำแนกตามหน่วยงานและสายงานปี พ.ศ. 2541.....17
2.2	ภาพรวมระบบบริหารงานบุคคล.....23
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ.....65
4.1	แสดงข้อมูลทั่วไปและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....70
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน.....72
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร.....73
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร.....75
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษาบุคลากร.....76
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน.....77
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน).....78
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ.....79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไก การประเมิน.....80
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่.....82
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน.....83
4.12	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร.....84
4.13	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร.....86
4.14	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษาบุคลากร.....87
4.15	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน.....88
4.16	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน).....89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ.....	90
4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไก การประเมิน.....	91
4.19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่.....	93
4.20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน.....	94
4.21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่ง บุคลากร.....	95
4.22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	97
4.23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษาบุคลากร.....	98
4.24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน).....100
4.26	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ.....101
4.27	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน.....102
4.28	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่.....104
4.29	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน.....105
4.30	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนักในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร.....106
4.31	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนักในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร.....108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษานุเคราะห์.....109
4.33	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน.....110
4.34	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและ เงินเดือน).....111
4.35	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ.....112
4.36	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและระงับ การประเมิน.....113
4.37	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่.....115
4.38	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชา ที่เปิดสอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน.....116
ข 1	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร.....156

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ข 2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร.....159
ข 3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษาบุคลากร.....160
ข 4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน.....161
ข 5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน).....162
ข 6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ.....163
ข 7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน.....164
ข 8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอน ใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่.....166

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	18
2.2 แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	21
2.3 แสดงกระบวนการประเมินเข้าสู่สภาพพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	27

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะการณ์ของประเทศที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างสูงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและทางวิชาการ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ร่วมประชาคมโลกได้ รัฐจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มุ่งเน้นที่พัฒนาศักยภาพและคุณภาพของบุคลากร ให้ถึงระดับสากลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาค้นคว้าต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ระบุว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) จึงมุ่งพัฒนาการศึกษาให้เป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน การพัฒนาระดับอุดมศึกษาเป็นมาตรการหนึ่งของรัฐบาลที่พยายามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภายใน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 36 กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลและอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทาง ตามมาตรา 21 ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ

ในระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมาประเทศไทย ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแล้ว 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ปัจจุบันรัฐมนตรีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารมากยิ่งขึ้น โดยให้พ้นจากความเป็นมหาวิทยาลัยในระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยมีเป้าหมายที่จะให้เสร็จสิ้นทุกมหาวิทยาลัยภายในปี 2545

ดังนั้นในการแก้ปัญหาแห่งความไม่คล่องตัวและความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหาร จึงจำเป็นต้องกระทำทั้งระบบและแยกออกมารากราชการ โดยเด็ดขาดแล้วมอบอำนาจในการบริหาร

จัดการเรื่องต่าง ๆ ให้กับมหาวิทยาลัย อันจะทำให้มหาวิทยาลัย มีอิสระ ในการพัฒนาและการบริหารตนเองที่สอดคล้องกับปรัชญาและอุดมการณ์ได้อย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้มหาวิทยาลัยที่มีอยู่ในระบบราชการนี้ ก็ยังมีความยึดโยงกับรัฐโดยตรงโดยจะยังคงสภาพความเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่เช่นเดิม เพียงแต่มีอิสระในการบริหารและกำกับดูแลตนเองทุกด้านเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือเป็นการเปลี่ยนครั้งสำคัญที่สุดครั้งหนึ่งของระบบการบริหารมหาวิทยาลัยของประเทศไทย ซึ่งย่อมจะต้องมีผลกระทบต่อบุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่เด่นชัด สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2541 : 2) คือ

1. การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากความเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย
2. การมีระบบการบริหารงานบุคคลใหม่ที่เป็นระบบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเอง เป็นการเฉพาะสำหรับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ นั่นคือการพ้นจากระบบของกฎหมายโดยเด็ดขาด
3. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการจะแตกต่างไปจากระบบราชการ โดยจะมีการใช้ระบบที่เป็นของมหาวิทยาลัยเอง
4. การปรับเปลี่ยนสถานภาพหรือการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบบริหารงานบุคคลใหม่ นั้นจะต้องมีระบบการประเมินที่เป็นธรรมและเหมาะสม ก่อนการบรรจุเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยเป้าหมายคือ การให้ได้ค่าตอบแทนและตำแหน่ง รวมทั้งภาระงานที่เป็นธรรมกันทุกฝ่าย
5. การจ่ายค่าตอบแทน จะเป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่จัดทำขึ้นใหม่ โดยเน้นการจ่ายตามคุณภาพและปริมาณงานของบุคคลเป็นหลัก ดังนั้น ผลงาน ประสิทธิภาพ คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการต่าง ๆ จะเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาอยู่ด้วย

ตัวอย่างผลกระทบต่าง ๆ เหล่านี้ อาจแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละมหาวิทยาลัย แต่หลักการที่สำคัญก็คือ “การมุ่งรักษาคณิศ ส่งเสริมคนเก่ง และพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย”

ผลกระทบต่อระบบการบริหารอื่น ๆ เช่น การเงิน การพัสดุ ทรัพย์สิน และการบริหารงบประมาณ รวมทั้งการบริหารงานวิชาการจะมีการเปลี่ยนแปลงให้ได้โดยอิสระภายใต้กรอบแห่งอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย อันจะเป็นผลให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและประหยัด และได้ผลการดำเนินการที่คุ้มค่ายิ่งขึ้น

การเตรียมการของสถาบันไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มีทั้งหมด 20 แห่ง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง

ในจำนวน 20 แห่ง ที่จำเป็นต้องเตรียมการและสร้างความพร้อมของกลไก การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถาบันให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนสถานภาพของสถาบันไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล นับตั้งแต่การทวนบทบาทและภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบัน เพื่อปรับโครงสร้างของ

หน่วยงานให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น โดยยึดในหลักการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น การบริหารการเงิน ทรัพย์สิน การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารบุคลากร ควรมีการกำหนดขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของสถาบันให้สามารถปรับเข้าสู่ระบบการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ได้อย่างสมบูรณ์แบบที่สุด

ในการเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยดังกล่าว ซึ่งมีผลโดยตรงที่เกิดขึ้นกับตัวบุคลากร อาทิ ความยุติธรรมในระบบการประเมิน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในสถานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบการบริหารจัดการแบบใหม่ ในฐานะผู้วิจัยเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีความสนใจเป็นอย่างยิ่งว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ หน่วยงานในสถาบันและคณะวิชาที่เปิดสอน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน
2. ข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน
3. ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่หน่วยงานในสถาบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน

4. ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดคณะวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะขอยึด แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เพื่อให้สอดคล้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ได้ดังนี้

แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2541 : 2)

1. ระบบการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคณบดีไว้ได้

2. การกำหนดเงินเดือนให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน เป็นการเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัยและมีระบบการประเมินที่คำนึงถึงคุณสมบัติและภาระงานเป็นสำคัญ

3. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จะได้รับสิทธิประโยชน์เกือบจะรวมกันแล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการ แต่อาจมีวิธีการจัดที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จบำนาญ แต่มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน เป็นต้น ทั้งนี้แต่ละมหาวิทยาลัยอาจมีวิธีการที่แตกต่างกันไปได้

4. การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

การคัดเลือกการจ้างและเงื่อนไขการปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัยจะกำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติขึ้น อย่างไรก็ตาม การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในระบบเดิมหรือบุคคลทั่วไปเข้าสู่ระบบใหม่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

4.1 การจ้างมหาวิทยาลัยอาจกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างได้ตามความเหมาะสมของแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดอายุสัญญาการทดลองงานและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรจัดทำเป็นประจำปีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในการประเมินควรยึดหลักการ 4 ประการดังนี้

- (1) วิธีการประเมินต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม
- (2) กลไกการประเมินควรใช้องค์คณะบุคคลทั้งภายในและภายนอก

(3) ผลของการประเมินต้องนำไปพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ได้คุณภาพ

(4) กฎเกณฑ์การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

5. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

5.1 ให้มีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลขึ้นเป็นการเฉพาะภายใต้เงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

5.2 ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานใหม่และอัตราค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับคุณวุฒิและภาระงาน โดยการจ่ายตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กำหนดขึ้นใหม่

6. ตำแหน่งทางวิชาการ

6.1 การใช้ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สามารถใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นค่านำหน้านามได้

6.2 การขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ภายใต้เกณฑ์ข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย

7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

โดยหลักการผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นยังคงให้ได้รับสิทธิการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ต่อเนื่องอีก 1 ชั้น เช่นเดียวกับข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2541 : 12-13)

แนวปฏิบัตินี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พอสรุปได้ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การรักษามูลค่าบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน
5. การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)
6. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ
7. การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน
8. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ปี 2543 ยกเว้นวิทยาเขตชุมพร

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุนของทุกหน่วยงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำนวน 1,335 คน (รายงานประจำปี 2541 : 73) ไม่รวมลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

1.6.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ข้าราชการสายวิชาการ 215 คน
2. ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ 185 คน

1.7 ตัวแปรที่ศึกษา

ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่องนี้แยกออกเป็น

1.7.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ตำแหน่งงาน
 - 1.1 ข้าราชการสายวิชาการ
 - 1.2 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ
2. อายุ
 - 2.1 ค่ำกว่า 40 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
3. หน่วยงานในสถาบัน
 - 3.1 คณะวิชา
 - 3.2 สำนัก

4. คณะวิชาที่เปิดสอน
 - 4.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 4.2 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - 4.3 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 - 4.4 คณะวิทยาศาสตร์
 - 4.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 - 4.6 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 4.7 บัณฑิตวิทยาลัย

1.7.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การรักษามูลค่าบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน
5. การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)
6. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ
7. การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน
8. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน เรื่องการพัฒนา เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน เรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรื่องระเบียบวินัย เรื่องสิทธิประโยชน์ในขั้นพื้นฐาน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนการให้ออกจากตำแหน่ง

1.1 การได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง สรรหา เลือกสรร สอบคัดเลือก เพื่อบรรจุ แต่งตั้งให้ได้พนักงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน มาทำงานในองค์การ

1.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะ สนับสนุน ส่งเสริม ให้พนักงานใหม่ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของ การปฐมนิเทศพนักงาน การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อสามารถ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การรักษามูลค่าบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่มีการยอมรับ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ เกียรติบัตร โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

1.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การดำเนินการวางแผนที่จะให้พนักงานพ้นสภาพ เป็นพนักงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง ต้องโทษอาญา ลาออก เกษียณ ขูบเลิกตำแหน่ง ดาย และปลดออก อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

1.5 การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) หมายถึง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน สำหรับพนักงานตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบด้วย เงินเดือนพื้นฐาน ค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ได้แก่ ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ

1.6 การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ หมายถึง การกำหนดผลประโยชน์ตอบแทน และบริการที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ได้รับเป็นประจำ จากการปฏิบัติหน้าที่ปกติ เพื่อส่งเสริมกำลังใจเป็นการบำรุงขวัญ สร้างศรัทธา และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้การให้บริการนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรด้วย ได้แก่ บำนาญ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และจัดตั้งสหกรณ์เงินกู้ฉุกเฉิน

1.7 การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน หมายถึง การใช้ระบบสัญญาจ้าง เพื่อเป็นกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวน การประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยอยู่ บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน และมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนา

1.8 การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ การปรับสถานภาพของข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย และลูกจ้างเข้าสู่ระบบใหม่ ระบบการประเมินศักยภาพของพนักงานจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัยกำหนด ได้แก่ ภาระงานและอัตราค่าตอบแทน อัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์

2. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ก่อนที่จะเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

3. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลหมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ มีความเป็นอิสระ รัฐบาลจะกำกับเพียงนโยบาย การจัดสรรงบประมาณและคุณภาพเป็นหลัก จะเน้นการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน

4. อายุ หมายถึง อายุตัวข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ต่ำกว่า 40 ปี และตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ช่วงปี พ.ศ. 2543-2544 ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

5.1 ข้าราชการสายวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัยและให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์

5.2 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการหมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการในงานต่าง ๆ เช่น บรรณารักษ์, โสตทัศนศึกษา, นักวิจัย, ครูปฏิบัติการ ฯลฯ

6. หน่วยงานในสถาบัน หมายถึง ส่วนราชการหนึ่งที่อยู่ในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เช่น คณะวิชา และสำนักต่าง ๆ รวมถึงบัณฑิตวิทยาลัย

6.1 คณะวิชาที่เปิดสอน หมายถึง คณะวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 6 คณะคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงบัณฑิตวิทยาลัย

6.2 สำนัก หมายถึง สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดกลาง สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ สำนักทะเบียนและประมวลผล

บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเตรียมการของสถาบันอุดมศึกษาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล รวม 20 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในจำนวน 20 แห่ง ที่จำเป็นต้อง เตรียมการเพื่อออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ผู้วิจัยจึงศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยศึกษาจากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
- 2.2 การบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2.3 ทิศทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ในระยะเวลาที่ผ่านมาในประเทศไทย ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แล้ว 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี และที่กำลังดำเนินการอีกแห่ง คือ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระโดยมีภาพรวมดังนี้

2.1 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

การบริหารมหาวิทยาลัยภายใต้ระบบราชการนั้น จะต้องดำเนินการทุกอย่างภายใต้กฎเกณฑ์ของราชการ ที่ได้ถือเป็นบรรทัดฐานเดียวกันทุกส่วนราชการ มีระบบการควบคุม ตรวจสอบที่ตายตัว มีระบบการจัดสรรและบริหารงบประมาณที่กำหนดไว้สำหรับการใช้จ่ายเงินของราชการ โดยเฉพาะ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบเดียวกันทั่วประเทศ

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล นั้น มีความหมายและการดำเนินการที่ต่างออกไป กล่าวคือ มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระมากขึ้น การควบคุมและการกำกับของรัฐบาลลดลง หรือมีน้อยที่สุด รัฐบาลจะกำกับเพียงด้านนโยบาย การจัดสรรงบประมาณและคุณภาพเป็นหลัก แต่จะเน้นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน

1. สถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

โดยหลักการและแนวทางที่ได้ถือปฏิบัติมา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จะมีสถานภาพและลักษณะของการดำเนินการดังนี้

1.1 มีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ

1.2 เป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ โดยทบวงมหาวิทยาลัย

1.3 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดิน ตาม พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้

2. ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย

ความเป็นอิสระในการบริหารของมหาวิทยาลัย จะปรากฏอยู่ใน พ.ร.บ. ของแต่ละมหาวิทยาลัย กล่าวคือ สภามหาวิทยาลัยจะสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหาร การจัดการ ในเรื่องต่าง ๆ ได้โดยอิสระภายใต้กรอบแห่ง พ.ร.บ. ของมหาวิทยาลัยนั้น การบริหารจัดการ จะสิ้นสุดที่ สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นเรื่องที่จะต้องเสนอคณะรัฐมนตรี ที่จะต้องเสนอรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ และนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

3. การบริหารงานบุคคล

หลักการในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จะมีแนวทางดังนี้

3.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัย จะมีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยและอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

3.2 ในช่วงเวลาของการปรับเปลี่ยนและถ่ายโอนระบบจะมีการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อบรรจุเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเกณฑ์และแนวทางขึ้นเองได้

3.3 พนักงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

3.4 สภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวิธีการที่แตกต่างกันไป

3.5 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ จะเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด

4. งบประมาณและทรัพย์สิน

หลักการในด้านงบประมาณและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล (ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ในกระบวนการจัดทำรายละเอียด) มีดังนี้

4.1 หลักการด้านการเงินและงบประมาณ

โดยทั่วไปแล้วหลักการด้านการเงินและงบประมาณจะเป็นดังนี้

4.1.1 รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัยให้เพียงพอที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ เงินอุดหนุนดังกล่าวให้ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

4.1.2 มหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดระบบบริหารงบประมาณ การเงินบัญชีและทรัพย์สินของตนเอง โดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะเป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยในลักษณะการตรวจสอบภายหลัง รวมทั้งระบบการติดตามการใช้งบประมาณอื่น ๆ

4.1.3 รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

4.1.4 กรณีรายได้ไม่พอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น

4.1.5 มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้

4.1.6 มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ รายได้จากการดำเนินงานถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

4.1.7 ทรัพย์สินที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้ หรือ ได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นการกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถใช้สอยควบคุมดูแลใช้ประโยชน์จำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

4.1.8 รายได้จากแหล่งต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหามาได้จะเป็นส่วนสร้างเสริมความแข็งแกร่งของมหาวิทยาลัย เพิ่มเติมจากงบประมาณที่ได้รับจากรัฐ

4.2 การจัดสรรงบประมาณ

ขณะนี้ ทบวงมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการร่วมกับสำนักงบประมาณ เพื่อให้มีการดำเนินการในหลักการเดียวกัน คือ ให้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับมหาวิทยาลัยในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปใน 2 ลักษณะ คือ

4.2.1 การสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้แก่ละมหาวิทยาลัย จะจำแนกงบประมาณออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าใช้จ่ายประจำ และค่าใช้จ่ายลงทุน โดย

ก. ค่าใช้จ่ายประจำ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการจัดการศึกษา โดยรัฐอุดหนุนในลักษณะค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา (Cost Per Head) เพื่อให้สามารถจัด

การศึกษาได้อย่างมีมาตรฐานอย่างน้อยขั้นต่ำ และเพียงพอต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ส่วนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยให้นำมารวมสมทบเป็นงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เหมาะสมส่วนค่าใช้จ่ายในภารกิจหลักอื่น ๆ ให้รัฐอุดหนุนตามโครงการหรือกิจกรรม

ข. ค่าใช้จ่ายลงทุน ให้รัฐจัดสรรให้ตามโครงการและความจำเป็นตามสภาพของมหาวิทยาลัยและกำลังงบประมาณของประเทศ

4.2.2 การจัดตั้งกองทุนยกยอเงินต้น (Endowment Fund) โดยหลักการคือ ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจัดตั้งกองทุนยกยอเงินต้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลประโยชน์ที่ได้จากกองทุนไปใช้ในกิจการของมหาวิทยาลัยที่จำเป็นและเสริมกับงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ ในกรณีที่งบประมาณแผ่นดินไม่เพียงพอ และเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้จัดหาเงินสมทบกองทุนเป็นปี ๆ ไป และรัฐอาจจัดสรรงบประมาณสนับสนุนตามกำลังงบประมาณแผ่นดินเป็นปี ๆ ไป

4.3 การบริการงบประมาณและการรายงาน

หลักการในการบริหารงบประมาณนั้น มหาวิทยาลัยต่างๆ ต้องยึดหลักของความโปร่งใส และประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ โดยการบริหารงบประมาณนั้นจะอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ภายใต้หลักการต่อไปนี้

4.3.1 งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปและถือเป็นเงินรายได้ ดังนั้น จึงเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัยที่จะพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่ได้รับตามแผนงานโครงการที่มหาวิทยาลัยเสนอ โดยอาจนำเงินรายได้อื่นมารวมจัดสรรเป็นงบประจำปีของมหาวิทยาลัยด้วย

4.3.2 มหาวิทยาลัยมีหน้าที่วางระบบการเงินและบัญชี งานพัสดุที่เป็นของตนเอง ทั้งนี้ ทบวงมหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะพัฒนาต้นแบบระบบบัญชีต้นทุนสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

4.3.3 สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะเป็นผู้ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของมหาวิทยาลัยตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

4.3.4 ทบวงมหาวิทยาลัยโดยความร่วมมือของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประมาณจะพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ระบบการติดตามผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (Performance Monitoring System)
- 2) ระบบรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ (Financial Report System)
- 3) การรายงานผลงานประจำปี (Annual Report System)

4.4 การบริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้แก้ไขพระราชบัญญัติเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถควบคุมดูแลและใช้ประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งในกรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ก็เช่นเดียวกัน โดยมีหลักการสำคัญคือ ให้มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์เพื่อให้สามารถจัดหาผลประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ และนำรายได้มาใช้จ่ายในกิจการได้ โดยแยกอสังหาริมทรัพย์เป็น 2 ประเด็น คือ

4.4.1 อสังหาริมทรัพย์ที่เป็นที่ราชพัสดุ ที่สาธารณประโยชน์ ที่ป่าสงวนที่มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ใช้ประโยชน์ ให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการควบคุมดูแลใช้สอยหาประโยชน์ตามที่เห็นควร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

4.4.2 อสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับจากการบริจาคหรือซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย สามารถนำไปใช้สอย ควบคุม ดูแลใช้ประโยชน์ทางการศึกษา และสามารถจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนได้

5. การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ก็จะเป็นไปตามหลัก เสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสรีจนถึงที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด แต่การดำเนินงานทางวิชาการจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดโดยหน่วยงานกลาง ทั้งนี้แนวทางในการดำเนินการอาจเป็นได้ ดังนี้

5.1 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติหลักสูตรการศึกษาและอนุมัติการเปิดสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแผนที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

5.2 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติจัดตั้ง ยุบ เลิก หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.3 มหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย

6. การกำกับ ตรวจสอบ

6.1 การกำกับตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารภายในของสถาบัน โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อรัฐบาล

6.2 การกำกับตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

(1) การกำกับจากภายนอกนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับของรัฐซึ่งจะเป็นการกำกับที่เป็นระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานประมาณ เป็นต้น

(2) การกำกับด้วยกลไกงบประมาณ จากการปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณ โดยใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรทบวงมหาวิทยาลัยจะร่วมมือกับสำนักงานงบประมาณ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ เป็นกลไกผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน

(3) การกำกับด้วยนโยบายของรัฐบาล ในขณะที่มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา อาจมีนโยบายพิเศษเฉพาะกิจเฉพาะด้านของรัฐบาลที่กำหนดให้มหาวิทยาลัย เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการทั้งในกรณีมีงบประมาณ สนับสนุนและไม่มียกงบประมาณสนับสนุน

(4) การกำกับด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริม ให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งสร้างระบบการประกันคุณภาพของตนเองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น ผลจากการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการบริหาร มหาวิทยาลัยที่อาจต้องปรับปรุงเพื่อให้ผลผลิตได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2 การบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประวัติความเป็นมา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2528 โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อความ ก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ เดิมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ. 2514 ด้วยการรวมวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกันโดยแต่ละแห่งมีฐานะเป็น วิทยาการ วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรีเป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตนนทบุรี และ ในปีเดียวกันนั้นได้ย้ายไปที่เขตลาดกระบัง เป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันฯ มีหน่วยงานระดับวิทยาเขต 2 แห่งคือ

1. วิทยาเขตชุมพร ตั้งอยู่ที่ตำบลชุมโคอำเภอประทิว จังหวัดชุมพรมีพื้นที่ทั้งหมด 3,500 ไร่
2. วิทยาเขตระยอง ตั้งอยู่ที่ ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยองมีพื้นที่ทั้งหมด 2,792 ไร่

แผนพัฒนาการศึกษารายที่ 8 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะมี หน่วยงานระดับคณะเพิ่มขึ้นดังนี้

1. สำนักบริการและพัฒนา
2. คณะอุตสาหกรรมเกษตร
3. สำนักพัฒนาการและเทคโนโลยีการศึกษา

4. สำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงสร้างองค์กรและการบริหารการศึกษาของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีฐานะเทียบเท่ากรม ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีสถาบันเป็นองค์การบริหารสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันมีลักษณะเป็นสถาบันมีส่วนร่วม (Participative Administration Boards) มีองค์ประกอบเป็นลักษณะไตรภาคี และมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับกลางและมีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการ

การบริหารของสถาบัน ยึดตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีนโยบายหลัก ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ และปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัยและพัฒนาและการให้บริการทางวิชาการเพื่อพัฒนาให้สถาบันให้สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

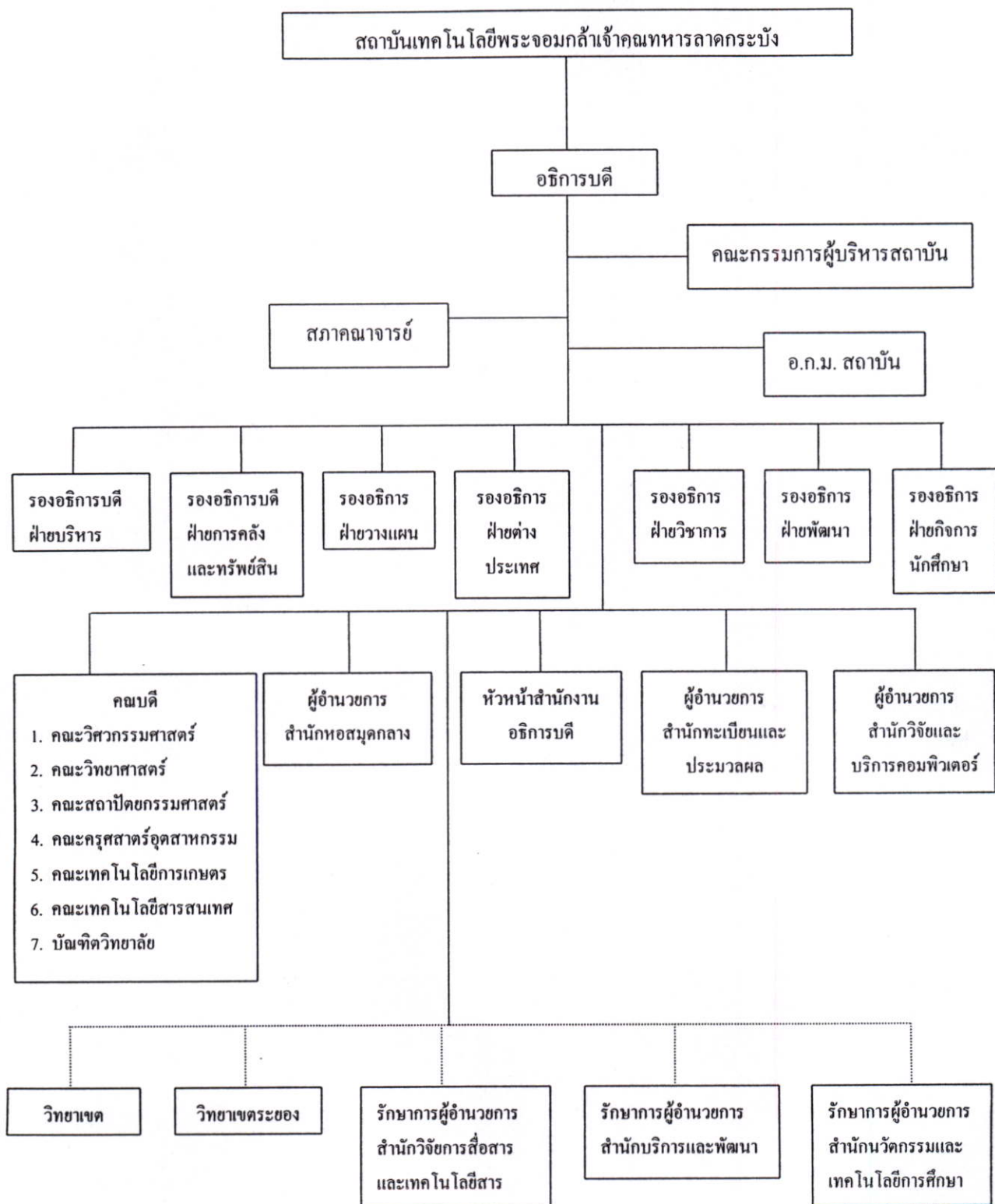
สถาบันก่อนการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยแบ่งส่วนราชการออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งที่อยู่ระหว่างดำเนินการจัดตั้ง ซึ่งคณะกรรมการสภาสถาบันให้ความเห็นชอบแล้ว ประกอบด้วย 6 คณะ 4 สำนัก คือ

- * คณะวิศวกรรมศาสตร์
- * คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- * คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- * คณะวิทยาศาสตร์
- * คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- * คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- * สำนักงานอธิการบดี
- * สำนักหอสมุดกลาง
- * สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- * สำนักทะเบียนและประมวลผล

ตารางที่ 2.1 บุคลากร จำนวนข้าราชการ จำแนกตามหน่วยงานและสายงานปี พ.ศ. 2541

หน่วยงาน	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	รวม
คณะวิศวกรรมศาสตร์	250	111	361
คณะวิทยาศาสตร์	135	66	201
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	131	55	186
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	139	38	177
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	108	26	134
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	10	4	14
สำนักงานอธิการบดี	-	119	119
สำนักหอสมุดกลาง	-	57	57
สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	-	55	55
สำนักทะเบียนและประมวลผล	-	18	18
วิทยาเขตชุมพร	2	19	21
บัณฑิตวิทยาลัย	-	13	13
รวมทั้งหมด	775	193	1,356

ที่มา : รายงานประจำปี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง (พ.ศ. 2541 : 73)



ภาพที่ 2.1 แสดงการบริหารงานของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่มา : รายงานประจำปี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (พ.ศ. 2541 : 14)

2.3 ทิศทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

รูปแบบโครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในประเทศไทย มหาวิทยาลัยแห่งแรกในประเทศ ที่มีการบริหารในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี : 2533) เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับและควบคุม เหตุที่ต้องตราพระราชบัญญัติ เพื่อให้มีการบริหารที่มีอิสระและความคล่องตัวมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอยู่เดิม มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำหน้าที่สอนและวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับเปลี่ยน ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการแบ่งส่วนงานของมหาวิทยาลัยเป็น 4 ประเภท ได้แก่

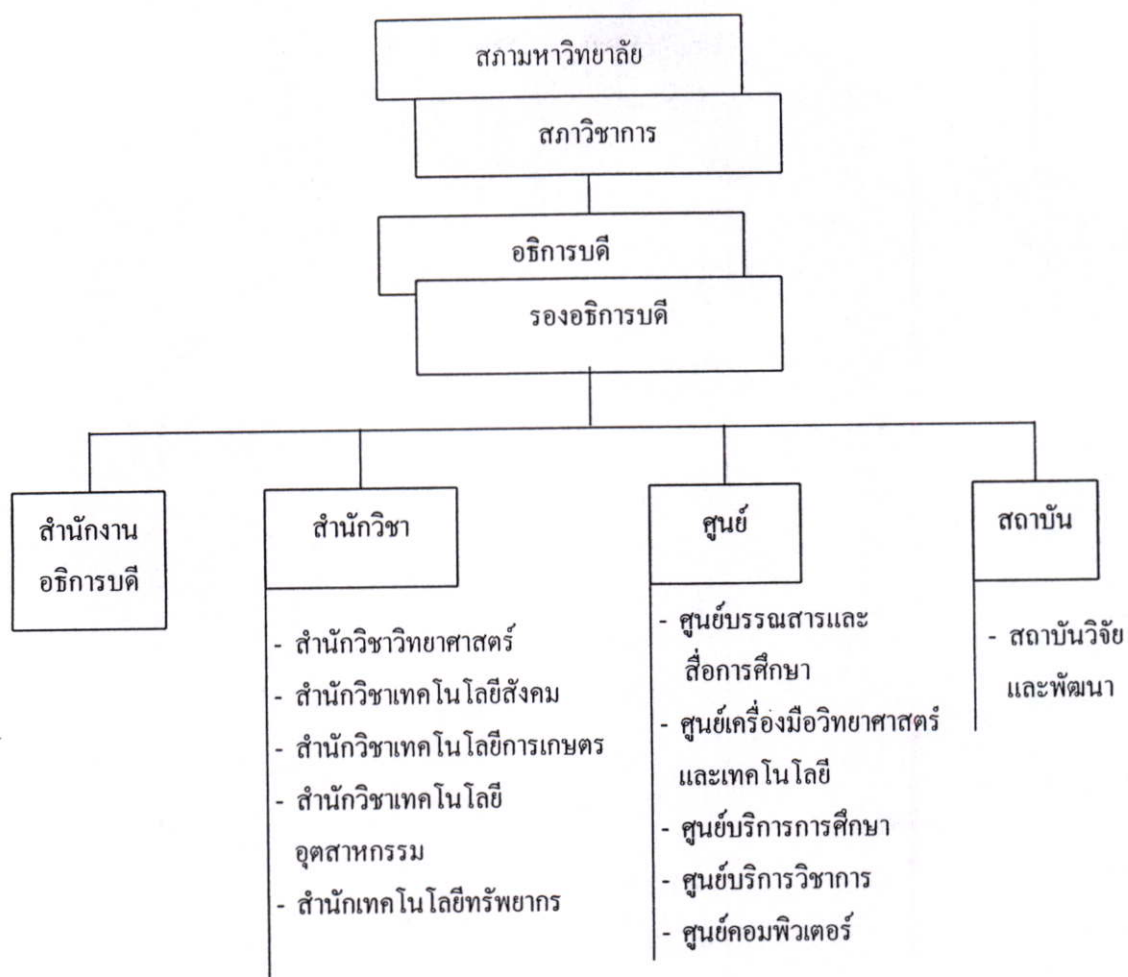
1. สำนักงานอธิการบดี เป็นศูนย์กลางการบริหารของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ประสานนโยบายทุก ๆ ด้าน ดำเนินงานบริหารธุรการโดยประสานงานกับส่วนงานบริหารอื่น ๆ
2. สำนักวิชา ทำหน้าที่ด้านการสอนและการวิจัย แบ่งส่วนงานเป็นส่วนธุรการสำนักวิชาการต่าง ๆ
3. ศูนย์ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการและดำเนินงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
4. สถาบัน ทำหน้าที่ดำเนินการประสานงานด้านการวิจัย และพัฒนา รวมทั้งแสวงหาทรัพยากร เพื่องานดังกล่าวนี้ด้วย ปัจจุบันมีจำนวน 1 สถาบัน คือ สถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การบริหารเป็นองค์กรคณะบุคคลในรูปแบบของสภามี 2 สภา คือ สภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาการ สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด มีหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ โดยทั่วไป และควบคุมดูแลเฉพาะด้านในด้านนโยบาย แผนงาน งบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน สภาวิชาการ เป็นองค์กรสูงสุด ลำดับที่ 2 มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทางวิชาการ โดยเฉพาะ เช่น การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการ รวมทั้งการควบคุมดูแลคุณภาพและมาตรฐานของกิจการดังกล่าวนี้ด้วย สภาวิชาการ ประกอบด้วย ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี ส่วนกรรมการสภาวิชาการโดยตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และศาสตราจารย์เป็นกรรมการสภาวิชาการที่คณาจารย์ประจำเลือกจากคณาจารย์ประจำสำนักวิชา สำนักวิชาละ 3 คน มีรองอธิการบดี 1 คน โดยคำแนะนำของอธิการบดีเป็นเลขานุการสภาวิชาการ

การบริหารด้านการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ลักษณะของรายได้ของมหาวิทยาลัย ได้จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล เงินอุดหนุนและทรัพย์สินที่ได้จากการบริจาคเงินค่าธรรมเนียม ค่าบำรุงค่าตอบแทนและค่าบริการ รายได้จากการลงทุน ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย การใช้ที่ราชพัสดุที่

มหาวิทยาลัยดูแลหรือใช้ประโยชน์ รวมทั้งรายได้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้หลักการคือ รายได้ มหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ส่วนการบัญชีและการตรวจสอบ มีการจัดทำบัญชีทำการและบัญชีกำไรขาดทุน ภายใน โดยให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบภายหลังการออกระเบียบและข้อบังคับของตนเอง อำนวยการอนุมัติงบประมาณรายจ่าย การควบคุมการเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สิน

โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” แห่งแรกของประเทศไทยจัดโครงสร้างและระบบบริหารที่กระทัดรัด ประหยัด และประสิทธิภาพสูง โดยยึดหลักรวมบริหารประสานภารกิจและการถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย มีการจัดโครงสร้างและระบบบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ในการปกครองตนเอง (Self-Governance) โดยการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ส่วนใหญ่สิ้นสุดในระดับสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวางโครงสร้างการจัดองค์กรวิชาการแบบกลุ่ม (Gluster) สหวิทยาการที่แตกต่างจากระบบเดิม ซึ่งเอื้ออำนวยให้มหาวิทยาลัยประยุกต์ใช้นวัตกรรมเชิงบริหาร และนวัตกรรมการศึกษาในการดำเนินงานได้โดยสะดวก องค์กรจึงมีขนาดกระทัดรัด ก่อให้เกิดความคล่องตัว ประหยัดและประสิทธิภาพในการดำเนินการสูงสุด (รายงานประจำปี 2539. มทส :



ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ที่มา : สุมาลี จันทร์ชลอ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (พ.ศ. 2540 : 68)

ระบบบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีหลักการบริหารทั่วไปมีดังนี้
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 12-15)

1. เน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร “เข้ายาก ออกง่าย”
2. สามารถดึงคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและสามารถรักษาผู้มีความสามารถเหล่านี้ไว้ได้
3. มีความคล่องตัว และไม่เป็นภาระในเชิงบริหาร แก่มหาวิทยาลัยจนเกินไป

การแบ่งกลุ่มพนักงานเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
2. กลุ่มวิชาการ
3. กลุ่มบริหารวิชาการ

สำหรับกลุ่มวิชาการเน้น บุคลากรระดับปริญญาเอก หรือผู้มีประสบการณ์และผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และประหยัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างเงินเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีดังนี้

1. สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยแข่งขันกับภาคเอกชนได้
2. คำนึงถึงศักยภาพ หรือกลไกการหารายได้ของมหาวิทยาลัย
3. มีบัญชีเงินเดือน 3 บัญชีแยกตามกลุ่มพนักงาน

ในการรับบุคลากรเข้าสู่ระบบ ปฏิบัติดังนี้ ไม่ใช้ระบบการทดลองงานเช่นเดียวกับราชการ แต่จะใช้ระบบสัญญาจ้าง โดยมีการประเมินการทำงาน เมื่อผ่านสัญญาจ้างไว้แล้ว 1-2 สัญญา (สัญญาละ 2-3 ปี) จึงจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน และได้สถานภาพการจ้างที่ถาวร (Tenure)

การได้รับเงินเดือนมีลักษณะแตกต่างกันดังนี้

1. บุคลากรวุฒิปริญญาตรีระดับเดียวกันอาจได้รับเงินเดือนต่างกัน โดยคำนึงถึงความต้องการของมหาวิทยาลัยและความขาดแคลนของแต่ละสาขาวิชาการอาชีพในตลาดแรงงาน
2. อาจกำหนดให้มี Efficiency Bar สำหรับตำแหน่งอาจารย์ระดับต่าง ๆ เมื่อผ่านการประเมินแล้ว จึงจะเลื่อนเงินเดือน 3 ขั้นสุดท้ายได้

ส่วนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้แก่

1. กำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราของทางราชการ
2. เพื่อไม่เห็นภาระผูกพันในการจัดสรรงบประมาณ จึงไม่มีการจ่ายเงินบำนาญ แต่จะจัดในลักษณะเงินสะสมเลี้ยงชีพ (Provident Fund) หรือบำเหน็จ

ระเบียบวินัย ในการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. ใช้มาตรฐานการทำงาน จรรยาและมรรยาทแห่งวิชาชีพ เป็นเครื่องประเมินการกระทำผิด และการลงโทษ
2. ไม่ใช้การลงโทษทางเศรษฐกิจ (ไม่มีโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน) แต่ควรเป็นการลงโทษเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น
3. ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการทางวินัย ในกรณีกระทำผิดร้ายแรง ถ้าเป็นเรื่องชดเชย อาจไม่ต้องผ่านกระบวนการสอบสวน ส่วนการร้องทุกข์และอุทธรณ์ จัดให้มีระบบการร้องทุกข์และอุทธรณ์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม

ตารางที่ 2.2 ภาพรวมระบบบริหารงานบุคคล

หลักการ	แนวปฏิบัติ
1. เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน “เข้ายาก-ออกง่าย”	<ol style="list-style-type: none"> 1. สรรหา บุคลากรอย่างดีและมีประสิทธิภาพ 2. ทำสัญญาจ้างและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนให้สถานะภาพถาวร 3. ประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4. เน้นการออกจากงานเนื่องจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าการประมาทผิวนัย
2. คึงดูแลรักษาผู้มีความสามารถ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมตลอดจนประโยชน์เกื้อกูลที่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้
3. ความคล่องตัวและไม่เป็นการรับใช้เชิงบริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระจายอำนาจวินัยและตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรในการบังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ 2. วางกลไกให้ความยุติธรรมแก่บุคลากร 3. ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน 4. มีกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย 5. ให้ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นสำหรับผู้เกษียณอายุ เพื่อไม่เป็นภาระทางการเงินระยะยาว

ที่มา : ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 12-15)

ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยใหม่ที่ก่อตั้งโดยใช้รูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นมหาวิทยาลัยที่ปรับเปลี่ยนระบบและโครงสร้างจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีซึ่งเป็นระบบราชการเดิมให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ที่มุ่งหวังว่าจะมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากขึ้น รูปแบบของมหาวิทยาลัยบางส่วนจึงคล้ายกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลอื่น ๆ แต่ในบางส่วนจะแตกต่างกันไปตามลักษณะสภาพเดิมเช่น การมีระบบ 2 ระบบ ในหน่วยงานเดียวกันในระยะแรก ๆ กล่าวคือ มีบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการและบุคลากรที่เป็นพนักงาน ซึ่งการบริหารงานในระยะแรกจะเป็น 2 ระบบ จนกว่าจะเปลี่ยนบุคลากรเป็นพนักงานได้ทั้งหมดในเวลาต่อ ๆ ไป

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2 ระบบในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สารสาสน์ศึกษาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2542 : 15)

1. พ.ร.บ. ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ระบุไว้โดยย่อว่า ให้ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการเดิม ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของส่วนราชการต่อไป และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการให้ข้าราชการหรือลูกจ้างดังกล่าวรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ซึ่งโอนไปเป็นของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (เป็นไปตามมาตร 61 ที่ระบุว่า ให้โอนกิจการทรัพย์สิน ฯลฯ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีไปเป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เว้นแต่เงินงบประมาณ หมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำซึ่งมีผู้ครองอยู่ ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย)

สิทธิในการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือตำแหน่งอื่นใดของข้าราชการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

สิทธิในการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการ

ภายในกำหนดหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่ พ.ร.บ. ใช้บังคับ ให้ข้าราชการมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ ฯลฯ หรือตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการประจำคณะ ฯลฯ หรือตำแหน่งอื่นใดได้เช่นเดียวกับพนักงานของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ฯลฯ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากการเป็นข้าราชการ โดยให้ถือว่าเป็นการออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ และให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับคำนวณบำเหน็จ บำนาญ เหมือนเต็มเวลาราชการและให้ผู้นั้นเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยและเมื่อพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ให้มหาวิทยาลัยส่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้ารับราชการได้โดยให้ดำรงตำแหน่งแลรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ฯลฯ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อบังคับ ระเบียบ และมติ ครม. ที่ใช้บังคับด้วย

ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้างตำแหน่งใดว่างลงตั้งแต่วันที่ พ.ร.บ. ใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น และให้โอนเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่จัดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นไปเป็นของมหาวิทยาลัย เว้นแต่กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารและให้ถือว่าการโอนงบประมาณดังกล่าวเป็นการ โอนเงินงบประมาณรายจ่ายตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

2. มาตรา 63 ระบุว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างหรือผู้ซึ่งกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จะต้องผ่านการคัดเลือกหรือการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การเปลี่ยนจากข้าราชการไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนการเปลี่ยนจากลูกจ้างของส่วนราชการไปเป็นลูกจ้างของทบวงมหาวิทยาลัยให้ถือว่าเป็นการออกจากงานเพราะทางราชการยุบเลิกตำแหน่ง หรือเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

3. มาตรา 64 ระบุว่า ให้สภาสถาบันปฏิบัติหน้าที่เป็นสภามหาวิทยาลัยจนกว่าจะได้มีสภามหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ซึ่งต้องไม่เกิน 150 วัน นับจากวันที่ พ.ร.บ. บังคับ

4. มาตรา 65 ระบุว่า ในระหว่างที่ยังไม่มีสภาวิชาการ ให้สภาสถาบันหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันแต่งตั้ง ทำหน้าที่แทนสภาวิชาไปก่อนซึ่งต้องไม่เกิน 150 วัน นับจากวันที่ พ.ร.บ. บังคับ

5. มาตรา 66 ระบุว่า ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ภาควิชา หรือศูนย์ของสถาบัน อยู่ในวันที่ พ.ร.บ. ใช้บังคับ ซึ่งดำรงตำแหน่งยังไม่ครบวาระควรดำรงตำแหน่งต่อไปจนครบวาระ แต่ต้องพ้นจากการเป็นข้าราชการชั่วคราว โดยถือว่าเป็นการออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ และให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับคำนวณบำเหน็จ บำนาญ เหมือนเต็มเวลาราชการ และให้ผู้นั้นเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยด้วย และเมื่อพ้นจากตำแหน่งมหาวิทยาลัยจะส่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามเดิม

6. มาตรา 68 ระบุว่า ให้กรรมการในคณะกรรมการประจำคณะ สถาบันหรือสำนัก ซึ่งมีใช้กรรมการ โดยตำแหน่ง และสมาชิกในสภาอาจารย์ของสถาบัน ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ พ.ร.บ. ใช้บังคับคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งต้องไม่เกิน 150 วัน นับตั้งแต่ พ.ร.บ. ใช้บังคับ

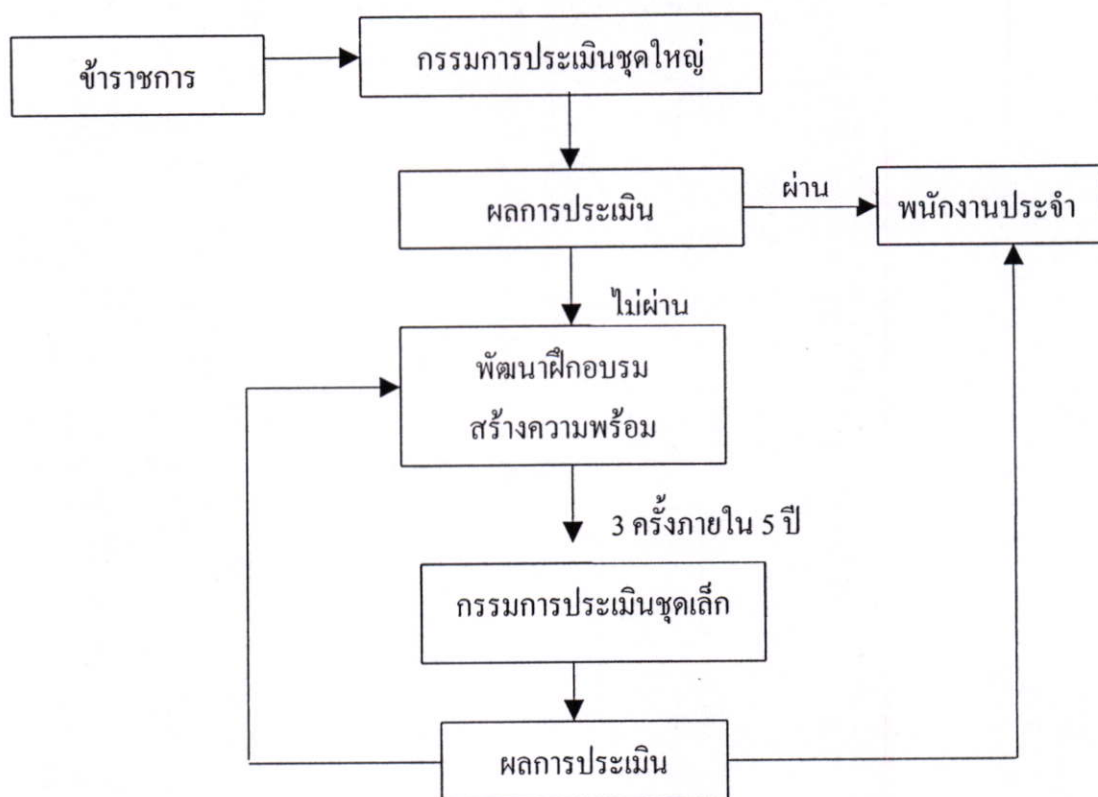
7. มาตรา 70 ระบุว่า ส่วนราชการในสถาบันให้คงอยู่ต่อไปจนกว่าจะได้ออกข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยจัดตั้งส่วนงานตาม พ.ร.บ. นี้

8. มาตรา 71 ระบุว่า บรรดาระเบียบ ประกาศ ฯลฯ เดิมยังใช้ได้ จนกว่าจะมีการออกระเบียบ ประกาศ ฯลฯ ใหม่ ซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายใน 3 ปี หมายเหตุ ข้อ 1-8 เป็นบทเฉพาะกาลใน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนในรูปแบบของเงินอุดหนุนทั่วไปเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราการเคลื่อนย้ายบุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่ ซึ่งจะเกิดขึ้นในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป โดยกำหนดระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนสถานภาพบุคลากรไว้ไม่เกิน 5 ปี สำหรับในปีแรกคาดว่าจะมีบุคลากรปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบใหม่อ้อยละ 50 จำเป็นต้องใช้เงินงบประมาณเพิ่มขึ้นในส่วนที่เป็นเงินเดือนประมาณ 55 ล้านบาทและสำหรับในปีต่อ ๆ ไป คาดว่าอัตราปรับเข้าสู่ระบบใหม่ จะเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี งบประมาณในส่วนเงินเดือนจะเพิ่มขึ้นประมาณปีละ 10 ล้านบาท

10. สำหรับเงินสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนั้นจะไม่มีบำเหน็จ บำนาญ ทำให้ประหยัดงบประมาณได้ส่วนนี้ แต่จะต้องใช้งบประมาณประมาณ 8 % ของเงินเดือน จ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นจำนวนเงินงบประมาณ 14 ล้านบาทในปีแรก ส่วนเงินค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรต้องใช้เงินงบประมาณประมาณ 10 ล้านบาท

11. ในระยะเริ่มแรก ให้ อ.ก.ม. สถาบัน ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จนกว่าจะได้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ. ใหม่ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ พ.ร.บ. ใช้บังคับ



ภาพที่ 2.3 แสดงกระบวนการประเมินเข้าสู่สภาพพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี

ที่มา : สภาคณาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ฉบับที่ 17 มกราคม 2542

คณะกรรมการประเมินชุดใหญ่ ประกอบด้วย

1. อธิการบดี
2. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงวุฒิ 2 คน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล 2 คน
4. ผู้แทนสภาวิชาการ 1 คน
5. ผู้แทนสภาอาจารย์ 1 คน
6. ผู้แทนพนักงานประจำ 1 คน
7. รองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่า
8. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล
9. หัวหน้าส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาแล้วผ่านก็จะเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานประจำ ถ้าไม่ผ่านในกรณีของอาจารย์ และข้าราชการประเมินใหม่ได้ 3 ครั้ง ภายใน 5 ปี

คณะกรรมการประเมินชุดเล็ก ประกอบด้วย

1. ผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคล 1 คน
2. ผู้บังคับบัญชาระดับสูง 1 คน
3. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 1 คน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ (ภายในหรือภายนอก) 1 คน

ทั้งนี้ การโอนเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยจะคำนึงถึงประสบการณ์ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

8. เมื่อสถาบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แล้ว สถาบันจะมีบุคลากร 2 ประเภทหรือไม่ ข้าราชการมีสิทธิที่จะเลือกสถานภาพหรือไม่ หรือข้าราชการทุกคนจะต้องถูกประเมินเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยหรือไม่

9. การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการในปัจจุบัน ถ้าข้าราชการผู้ใดไปปฏิบัติราชการในต่างประเทศ หรือลาออกไปเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือไปเป็นพนักงานในองค์การระหว่างประเทศ โดยได้รับเงินค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงานแล้วจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ดังนั้นหากผู้บริหารที่ออกจากราชการเป็นข้าราชการชั่วคราวมาเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือไม่

10. ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จะต้องเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยเท่านั้นหรือไม่

11. การกำหนดเวลาที่ข้าราชการ และลูกจ้างที่จะต้องออกนอกระบบ อาจแตกต่างจาก พ.ร.บ. ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยอาจจะมีระยะเวลาที่มากกว่า ซึ่งอาจกำหนดเป็นจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างที่ต้องออกจากราชการเข้าสู่ระบบใหม่เป็นร้อยละ 10 ต่อปี

12. การประเมินผลการทำงานของพนักงานควรพิจารณาจาก Job description ของแต่ละตำแหน่ง และหน่วยงาน โดยคณะกรรมการอาจจะมีบุคลากรทั้งภายในและภายนอก

13. ระบบการประเมินพนักงานอาจทำเป็นรายเดือน โดยมีการประเมินทั้งหัวหน้าประเมินลูกน้อง และลูกน้องประเมินหัวหน้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

(วารสารสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ฉบับที่ 1 เดือนพฤษภาคม 2541.)

1. ความจำเป็นที่มหาวิทยาลัยไทยต้องสู้ได้ในโลกวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี 2540-2541 นี้ ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรไทยในหลายวิชาชีพและหลายสาขาวิชาไม่สามารถสู้ได้ในระดับนานาชาติ ทั้ง ๆ ที่มันสมองของคนไทยไม่แพ้คนชาติใดในโลก (ดูจากผลการเรียนของนักเรียนของนักเรียนไทยในต่างประเทศ)

ทั้งบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการเงินและการคลัง เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ อุตสาหกรรมและธุรกิจทั่วไป ล้วนต้องเพิ่มความสามารถ มิฉะนั้นประเทศไทยจะไม่สามารถเป็นประเทศชั้นนำของโลกได้

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งผลิตบุคลากรระดับมันสมองของประเทศ และผลิตผลงานวิจัยที่สร้างและสะสมความสามารถ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งให้ความเห็น และชี้แนะแนวทางให้แก่ประเทศ ดังนั้น เพื่อให้ประเทศสู้ได้ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องสู้ได้ในโลก

2. จุดเสียเปรียบของมหาวิทยาลัยของรัฐของประเทศไทย

มหาวิทยาลัยของรัฐของแทบทุกประเทศเกิดขึ้นมาจากความประสงค์ที่จะสร้างแหล่งความรู้ความสามารถ เพื่อถ่ายทอดความรู้ความสามารถนั้นให้แก่ศิษย์

เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐมีภารกิจแตกต่างจากกรม กระทรวง มหาวิทยาลัยของรัฐในโลกแทบทั้งหมด จึงไม่อยู่ในระบบราชการในลักษณะของกรม กระทรวง

ส่วนมหาวิทยาลัยของไทยเกิดขึ้นมาด้วยจุดประสงค์ที่จะผลิตบุคลากรเพื่อทำงานให้แก่ส่วนราชการ จึงมุ่งบ่มเพาะผู้ที่จะเป็นข้าราชการ จึงได้ใช้ระบบราชการเหมือนกับกรม กระทรวงในการบริหารงานตลอดมา

ระบบราชการปกติ มิได้รับการออกแบบให้ใช้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีภารกิจทั้งในด้านการสอนและการวิจัย การวิจัยจำเป็นเพราะเป็นกิจกรรมที่สร้างและสะสมความรู้ และเป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์มีความเก่งและทันสมัยสมควรที่จะเป็นอาจารย์การวิจัยและระบบราชการไปด้วยกันไม่ใคร่ได้ เพราะการวิจัยต้องการระบบงานที่ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้เร็ว เอื้อต่อความเร็วในการทำงาน และมีความไว้วางใจในตัวผู้ทำงาน แต่ระบบราชการมีความละเอียดรัดกุมสูง มีความไม่ยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงได้ช้า ไม่เน้นในเรื่องความเร็วของการปฏิบัติงาน และเป็นระบบที่สร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของความไม่ไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น การที่เอามหาวิทยาลัยของรัฐไปไว้ในระบบราชการ จึงทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐของไทยเสียเปรียบมหาวิทยาลัยของรัฐของประเทศอื่น ๆ เกือบทั้งหมด

3. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แก่ความเสียเปรียบอย่างไร

ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สร้างขึ้นมาบนพื้นฐานว่า รัฐบาลไว้วางใจมหาวิทยาลัย จึงเป็นระบบงานที่ให้โอกาสแก่มหาวิทยาลัยในการออกแบบระบบงานเอง รับผิดชอบเอง

เกือบทั้งหมด เป็นระบบที่ทำทนายมหาวิทยาลัยว่า เมื่อให้โอกาสนี้แล้วจะสามารถผลิตผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพหรือไม่

เมื่อใช้ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ สำนักงานประมาณการกระทรวงการคลัง และทบวงมหาวิทยาลัย มีจิตใจที่จะช่วยเสริมสร้างระบบมหาวิทยาลัยไทย ให้เป็นที่พึงได้ของประเทศแล้ว จุดเสียเปรียบที่เคยมีอยู่เมื่อมหาวิทยาลัย ยังอยู่ในระบบราชการก็จะหมดไป

รัฐบาลไทย และ ADB เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนสภาพมหาวิทยาลัยของรัฐในระบบราชการให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล อย่างชัดเจน ADB จึงได้เจรจาเรื่องเงื่อนไข และ รัฐบาลไทยจึงได้ให้เงื่อนไขแก่ ADB ในหนังสือแสดงเจตจำนงขอรับความช่วยเหลือทางการเงินจาก ADB เพื่อปรับโครงสร้างทางสังคมว่า

1. ภายในปี พ.ศ. 2545 มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
2. ภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยของรัฐอย่างน้อยหนึ่งแห่ง (คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี) จะเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
4. บุคคลประเภทไหนจะชอบที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
 - บุคคลที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มีลักษณะดังนี้
 1. อุทิศเวลาให้แก่งานราชการอย่างเต็มที่ โดยได้รับเงินเดือนที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต โดยไม่จำเป็นต้องหางานพิเศษมาจุนเจือรายได้
 2. เป็นผู้ที่ทำงานหนัก (Work hard) และทำงานอย่างฉลาด (Work smart)
 3. ต้องการ โอกาสที่จะช่วยออกแบบและสร้างระบบใหม่ที่เหมาะสำหรับภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ การวิจัยและการสอน
5. อะไรคือจุดประสงค์หลักของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
 - จุดประสงค์หลักของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล คือ
 1. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของย่านเอเชียแปซิฟิก โดยเร็ว
 2. เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทั้งในด้านความรู้ พื้นฐาน และการนำความรู้ความสามารถไปใช้ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของคนไทย
 3. เป็นหลักทางความรู้ ความคิด และแนวทางการพัฒนาทางวิชาการของประเทศ
 4. บรรดาอาจารย์เป็นคนที่เก่งและดี และทำงานหนัก และผลิตบัณฑิตที่ในอนาคตจะเก่งกว่า ดีกว่า และทำงานหนักกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรก (ซึ่งเดิมอยู่ในระบบราชการ) ที่ได้เปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐบาล มจร. เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล หรือมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2541 เนื่องจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2541

ในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งในปัจจุบันปรับเปลี่ยนนิยามแนวการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น สำหรับสายงานอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยแล้ว โดยหลักการพื้นฐานแล้วยังคงยึดมั่นอยู่กับการเสาะแสวงหาให้ได้ คนดี ให้ได้คนเก่ง ได้คนที่มีความเป็นนักวิชาการ ได้คนที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในระดับสูง ให้มาทำหน้าที่เป็นอาจารย์ เมื่อได้มาแล้วก็เป็นเรื่องของการส่งเสริม ดูแล สนับสนุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ก้าวหน้า ให้ได้โอกาสในการมีบทบาทและผลิตผลงานทางวิชาการในวงวิชาการและในวิชาชีพชั้นสูงในสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่ให้เหมาะสมกับสถานะในอาชีพอาจารย์ของมหาวิทยาลัย คุ้มครองความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานในอาชีพอาจารย์ และการปฏิบัติที่เป็นธรรม ชอบธรรมในมหาวิทยาลัย สุดท้ายจะเป็นเรื่องการจัดให้มีระบบการจัดการให้พ้นจากหน้าที่การงาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้มากมายดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 3) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง “กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 3) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีการจัดกิจกรรม พัฒนา ดำรงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สมพงษ์ เกษมสิน (2516) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เป็น การจัดงานเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่ง พ้นไปจากการปฏิบัติงาน”

เสนาะ ดิยาว (2539 : 8) สรุปการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือ หน้าที่ทางด้าน การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

อุทัย หิรัญโต (2520 : 154) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารในด้านที่เกี่ยวกับตัวคนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมายขององค์กร

อมร รักษาสัตย์ (2522 : 316) การบริหารงานบุคคลหมายถึง งานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจัดชั้นและตำแหน่งงานตามหน้าที่ ปริมาณ และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา และการดำเนินงานทางวินัย การให้พ้นจากงาน การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนให้สินน้ำใจ รางวัล บำเหน็จ บำนาญ หรือการสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป

รัชชัย สันติวงศ์ (2525 : 1) การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

กิตติมา ปรีดีดิถ (2532 : 82) จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผน นโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดทั้งการบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

แนวความคิดทางด้านการบริหารบุคคล ในสมัยปัจจุบันที่แตกต่างไปจากเดิมนั้นเกิดจากทฤษฎีทางการของบุคคล 2 คน คือ McGregor กับ Likert สรุปได้

1. ละทิ้งความคิดเดิมที่มองคนในแง่ลบเป็นการมองคนในแง่บวกหรือถือว่าคนเป็นคนซึ่งมีความแตกต่างจากเครื่องจักร
2. ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่เห็นว่าความแตกต่างระหว่างคนจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นว่าคนแต่ละคนย่อมมีทั้งคุณสมบัติที่ดีและไม่ดีอยู่ในตัวจะต้องใช้ให้ถูกกับความถนัดหรือนำในส่วนดีมาใช้ให้เป็นประโยชน์
3. ละทิ้งแนวความคิดที่ไม่ไว้วางใจในตัวบุคคล จึงต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นการไว้วางใจโดยให้แต่ละคนควบคุมตัวเอง
4. ละทิ้งพฤติกรรมที่ไม่มีความจริงใจ และการหลอกลวงกันมาเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงใจต่อกัน

5. ละทิ้งแนวความคิดที่เน้นถึงการแข่งขันในการทำงานระหว่างกันที่ให้คนทำงานดีได้ค่าตอบแทนสูง มาเป็นพิจารณาปัจจัยหลายๆ อย่างควบคู่กันไปซึ่งทำให้แต่ละคนทำงานได้ผลงานแตกต่างกันแทนที่จะพิจารณาถึงผลงานอย่างเดียวโดยไม่ดูสาเหตุ

เสนาะ ดิยาว (2539 : 37) ได้กำหนดหลักการบริหารงานบุคคลมาไว้ดังนี้

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพในที่ทำงาน
2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข้อควรระวังความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน

5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ

6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกๆ คน

นอกจากนี้ ชุมศักดิ์ (2531 : 25-27) ได้สรุปหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. หลักการสร้างประสิทธิภาพ เป็นการวางแผนการดำเนินงานการประเมินผล และติดตามผลโดยยึดหลักสามประการ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

2. หลักการของความรู้ความสามารถ ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้สมัครและบุคลากรในองค์การ

3. หลักการพัฒนา คือ การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ด้วยการอบรมฝึกฝน ศึกษาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

4. หลักประชาธิปไตย คือ ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในการทำงาน รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามลักษณะขององค์การ หรือหน่วยงาน มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทุกส่วนงาน

5. หลักความถนัด คือ การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (put the man in the right job) เพื่อประสิทธิภาพขององค์การ

6. หลักการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ถือว่าการทำงานในองค์การ ขวัญ และกำลังใจ เป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร เป็นการจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน

7. หลักมนุษยสัมพันธ์ คือการเสริมสร้างบรรยากาศระหว่างบุคคลในองค์การ โดยการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

8. หลักของผลตอบแทน คือ การให้ผลตอบแทนความดี ความชอบและการบำเหน็จรางวัล

9. หลักของการจัดสวัสดิการเพื่อสนองความต้องการของบุคคลและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สร้างความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้น

10. หลักคุณธรรม คือ การบริหารงานบุคลากรต้องยึดระบบคุณธรรม มากกว่าการให้ระบบอุปถัมภ์ หรือระบบพรรคพวก ตั้งแต่การเริ่มคัดเลือก สรรหาไปจนกระทั่งการปฏิบัติงานและการบำเหน็จความดีความชอบ

11. หลักการประสานงาน คือ การบริหารงานบุคลากร จำเป็นต้องประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ หรือแม้แต่บุคลากรในส่วนงานเดียวกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดหลักการประสานงาน เพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมาย

12. หลักความสามัคคีและความร่วมมือ คือ การสร้างความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความมีเอกภาพของบุคลากรในองค์การ

13. หลักการมีส่วนร่วม คือ การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและมีส่วนร่วม

14. หลักของการกำหนดอำนาจในบทบาทหน้าที่ เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรกำหนดอำนาจในบทบาทของงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อหัวหน้างานมีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ

15. หลักการติดตามผล ประเมินผลและการวิจัย เพื่อทราบผลของการปฏิบัติงาน ควรมีการติดตามผล ประเมินผล รวมทั้งการวิจัย เพื่อปรับปรุงงานการบริหารบุคลากร

รัชนา สานติยานนท์ (2543-2544) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดี ในมหาวิทยาลัย พบว่า การบริหารบุคคล ต้องมีการส่งเสริมความโปร่งใส และความยุติธรรม โดยประกาศกฎ ระเบียบที่ชัดเจน ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินผลงาน สวัสดิการและการพัฒนาบุคลากร ให้มีคณะกรรมการที่มีผู้แทนบุคลากรอยู่ด้วย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ และพิจารณาปัญหาแลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในแต่ละด้าน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีแผนงานระบบที่ชัดเจน ในแต่ละช่วงเวลาที่ดำเนินการ พร้อมเป้าหมายของงาน

นวลสวาท คำนวนรัตน์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า โดยภาพรวม ด้านการสรรหา การใช้ประโยชน์ การรักษาไว้ การพัฒนา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

อินดา แดงอ่อน (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการพ้นจากงานของบุคลากร ตามสภาพที่เป็นจริงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นครู-อาจารย์ เห็นว่าควรจะมีปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ห้องศรี เปี่ยมทิพย์มนัส, เอกลักษณ์ ธีรากรสกุล และปิ่น ปุญญาวิวัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานต่อการ Outsourcing " ผลการวิจัยพบว่า ความพอใจก่อน-หลัง การจัดตั้งบริษัท พบว่า ความพึงพอใจในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรเหมือนเดิม ส่วนระดับรายได้ การจ้างงาน ความรู้สึกของพนักงานก่อนการแยกออกมาตั้งบริษัทจะมีความพอใจมากกว่าภายหลังการแยกออกมามาตั้งบริษัท

ปัจจัยชีวภาพ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานและรู้สึกทำงานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า กลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้า กลุ่มที่มีการศึกษาเทียบเท่าหรือมากกว่าปริญญาตรี มีความพอใจต่อลักษณะงานที่สามารถนำความรู้ที่ศึกษามาใช้กับงานโดยตรง

ปัจจัยด้านการทำงาน พบว่าพนักงานในระดับบริหาร มีความพอใจในระดับรายได้ การจ้างงาน ในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานในระดับทั่วไป พนักงานกลุ่ม Professional จะมีความพอใจต่อระดับรายได้ การจ้างงาน และความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในกลุ่ม Non-Professional สวัสดิการในความต้องการของพนักงานสูงสุด 5 อันดับแรก ประกอบไปด้วย โบนัสประจำปี การรักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพประจำปี การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ เงินสะสม สวัสดิการกู้ยืมเงิน

สุมาลี จันทร์ชลอ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรในการออกนอกระบบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยแวดล้อมพบว่า ข้าราชการหญิงมีความพอใจระบบบริหารมากกว่า ข้าราชการชาย ข้าราชการต่างคณะกันมีความพอใจด้านระบบบริหาร ขวัญและกำลังใจ งบประมาณ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน ข้าราชการชาย/หญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความรับผิดชอบไม่ต่างกัน ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 34 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า ด้านความต้องการและการตัดสินใจ ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีระดับการตัดสินใจออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งบริหารมีระดับการตัดสินใจสูงกว่า

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (2533) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา พบว่า องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านสถานะทางสังคม และต่ำสุดคือ ด้านสวัสดิการ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เมื่อจำแนกอาจารย์ตามลักษณะของวิทยาเขต มีความแตกต่างกัน องค์ประกอบที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ คือ ความรับผิดชอบ สถานะทางสังคม และการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

พรพต หุ่นเจริญ (2525) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการสาย ก. คือ สายอาจารย์ สาย ข. คือสายบริหาร และสาย ค. สารบริหารและธุรการ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุสถานภาพ การสมรส และประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เปล่งศรี อิงคนันท์ (2526) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย 14 สถาบัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจน้อยมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าและเงินเดือน และพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม ประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและด้วยความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน

3.3.1 การได้มาซึ่งบุคลากร

โดยเฉพาะในด้านการแสวงหา จะมีวิธีการเสาะหา สรรหา และการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น มีแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัยและมีกระบวนการเฉพาะที่พัฒนาคู่ขนานมากับวิวัฒนาการของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ บัณฑิตย์ อินทรชั้น (2526 : 25) การได้มาซึ่งบุคลากร เป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งที่จะจูงใจให้คนที่มีความสามารถสมัครเข้าร่วมทำงานในหน่วยงาน ดนัย เทียนพุด (2539 : 45) การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถปรับตนเองเข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท (Corporate Culture) หรือนอร์ม (Norm) อุทุมพร จามรมาน (2543 : 26 ประเด็นที่ 4) กล่าวไว้ว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสรรหา คัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมด้วยประการต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจจริง บุคลิกภาพ และความประพฤติ ตลอดจนมี ความศรัทธาที่จะ

ปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัย ชันดา ธิญะวุฒิ (2537) กล่าวไว้ว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การเลื่อนขั้นเงินเดือน

กระบวนการพิจารณาคัดเลือก สรรหา หรือคัดสรรบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัยจะเหมือนกัน ตามนโยบายบริหารบุคคลและระบบการดำเนินงานการบริหารบุคคลที่แต่ละมหาวิทยาลัยนั้น ๆ กำหนดไว้ ซึ่งถ้าแยกเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน จะพบว่าส่วนใหญ่ประกอบด้วย

1. ประเมินจากวุฒิ การศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ และสาขาวิชาของผู้สมัคร กับลักษณะงานทางวิชาการ ในตำแหน่งที่จะบรรจุหรือแต่งตั้ง
2. เมื่อผ่านขั้นตอนที่ 1 มาแล้วจะมีการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับ ความสนใจ ทักษะคติ ความสามารถในการแสดงออก ความถนัดและความสนใจเฉพาะอย่าง ความจริงจัง มุ่งมั่นในการทำงาน ลักษณะเชิงมนุษยสัมพันธ์ ความเหมาะสมในการทำงานร่วมกับสมาชิกในปัจจุบัน และบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
3. การประเมินศักยภาพเฉพาะด้าน ในด้านการสอน การวิจัย และด้านวิชาการ ซึ่งถ้าเป็นผู้มีประสบการณ์โดยตรงมาก่อน หรือมีประสบการณ์แต่ไม่มากหรือไม่แน่ชัด โดยเฉพาะผู้ที่สมัครเป็นอาจารย์ใหม่ ๆ มักจะต้องมีการทดลองสอน หรือเข้าร่วมปฏิบัติการเชิงทดลอง หรือสาธิตการปฏิบัติการ ประกอบในการประเมินด้วย

เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว โดยทั่วไปสำหรับผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ในระดับที่ระบบบริหารบุคคลกำหนดให้อยู่ในสถานะทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มักจะเป็นเวลาระหว่าง 4 เดือนถึง 1 ปี มหาวิทยาลัยบางแห่งกำหนดไว้ในลักษณะและเงื่อนไขที่แตกต่างกันไปเช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2534 : ม.ป.ป.) ได้กำหนดไว้ในระดับสัญญาว่าจ้างทดลองงานในสัญญาแรกเป็นเวลา 3 ปี และเมื่อผ่านสัญญาช่วงแรกไปแล้วจะต้องทดลองปฏิบัติงานต่ออีก 2 ปี เมื่อผ่านการประเมินแล้วจึงจะได้รับสถานภาพการจ้างแบบถาวร เป็นพนักงานประจำ ส่วนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กล่าวว่า (<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>)

การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการในการเสาะแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่กำหนดใหม่ตามความจำเป็นของหน่วยงาน การสรรหาบุคคลที่เหมาะสมอาจเสาะแสวงหาได้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสมตามที่ กบป. กำหนด

การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง วิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนดสำหรับการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานสายบริหารให้สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การจ้าง การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามที่ กบป. กำหนดและให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานทุกตำแหน่งโดยทำในรูปของสัญญาจ้าง

3.3.2 การพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2521 : 73) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ

สุมิตร คุณากรและคนอื่น ๆ (2516 : 73) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเสริมสร้างความเจริญงอกงามในด้านความคิด การกระทำ ความรู้สึกและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้กว้างขวางก้าวหน้าออกไปเพื่อจะทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

दनัย เทียนพุด (2539 : 45) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุทุมพร จามรมาน (2543 : 32 ประเด็นที่ 4) รวบรวมกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์นั้น ประมวลเป็นกิจกรรมที่สำคัญได้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
2. การส่งเสริมให้ไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน
3. การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับสูง
4. การให้ทุนส่งเสริมการวิจัยในสาขาต่าง ๆ
5. การให้ไปปฏิบัติงานวิจัยในหน่วยงานภายในหรือในต่างประเทศ
6. การให้ไปปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
7. การไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ (Sabbatical leave)
8. การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
9. การส่งเสริมการเขียน การแปล การเรียบเรียงตำรา
10. การสนับสนุนให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพและสถาบันทางวิชาการ

ในส่วนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กล่าวว่า (<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>)

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล กระบวนการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้

ความชำนาญ และหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน กบบบ. (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การลาไปศึกษาต่อ
2. การ ไปฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และเสนอผลงานทางวิชาการ
3. การ ไปปฏิบัติงานวิจัย
4. การ ไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
5. การ ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพ

การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการพัฒนาพนักงานให้เป็นไปตามที่ กบบบ. กำหนด

3.3.3 การรักษานुकลากร

ภิญโญ สาร (2517 : 213) กล่าวว่าไว้ว่า การรักษานुकลากร เป็นการสร้างความพึงพอใจหรือ การสร้างขวัญที่ดีแก่นुकลากร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในหน่วยงานเมื่อทำเช่นนี้ได้แล้ว หน่วยงานย่อมได้รับประโยชน์และก้าวหน้าอย่างสูงสุด

คนัย เทียนพุด (2539 : 45) การรักษานักงาน หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงาน พึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเติบโตเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตำแหน่ง และมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้ เป็นความพยายามของบริษัทในการบริหารเพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะ ทำได้ ภายใต้ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะอำนวย ให้สิ่งตอบแทน และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จัดให้พนักงานซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวม ของบุคคลในการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับ ผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อ ความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3.3.4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การออกจางานหรือการสิ้นสุดสถานภาพการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย มักจะมีระบุไว้ใน ข้อบังคับหรือกำหนดไว้ในระเบียบของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยหรือในต่างประเทศ การเลิกจ้าง หรือการสิ้นสุดสภาพการเป็นอาจารย์ โดยสภาพปกติจะด้วยการตาย ลาออก ถูกเลิกจ้างหรือสั่งให้ออก

(ด้วยเหตุผลและความจำเป็นระหว่างทดลอง/พบว่าขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง/ขาดคุณสมบัติการเป็นข้าราชการ/หย่อนสมรรถภาพ/มีมลทินมัวหมองให้ออกชั่วคราว) การสิ้นสุดสัญญา ถูกส่งลงโทษให้ปลดออก การขูเลิกตำแหน่ง การขูหน่วยงาน การเป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติ เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ครบเกณฑ์เกษียณอายุ ให้ออกจากงานเพราะเหตุเจ็บป่วย เลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มีความคิด-ให้เงินชดเชย

ในมหาวิทยาลัยของเอกชนนั้น มีการกล่าวถึงเรื่องการออกจากงานของอาจารย์เนื่องจากการขัดแย้งระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร หรือกับเจ้าของหรือผู้รับใบอนุญาต แล้วมีการปฏิบัติการที่เรียกว่า “บีบ” โดยการตั้งแง่ หาข้อผิด โยกย้ายให้ไปทำงานในสภาพที่ไม่เหมาะสม หรือลดบทบาทอาจารย์ผู้นั้นจนต้องลาออกหรือมีการให้ออกก่อนหมดสัญญาอยู่ด้วย แต่ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ยืนยันที่ชัดเจนในประเด็นนี้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ไม่เป็นธรรมแก่อาจารย์ ทำให้ต้องการใช้กระบวนการตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 มีการเรียกร้องให้จัดตั้งสภาอาจารย์ และพูดถึงระบบประกันความมั่นคงในอาชีพอาจารย์ (Tenure system) และการมีสมาคมอาจารย์หรือมีสมาคมศาสตราจารย์มหาวิทยาลัย (ดังเช่นที่มีแบบ AAUP ของประเทศสหรัฐอเมริกา) ที่มีฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์จากอาจารย์ ที่เชื่อว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการจ้างงาน และการพิจารณาให้ออกจากงาน

การสิ้นสุดสถานภาพการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น จะมีระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล หรือในคู่มืออาจารย์-เจ้าหน้าที่ คู่มือพนักงานของทุกมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐหรือมหาวิทยาลัยเอกชนก็ตาม กรณีหลัก ๆ คือ การสิ้นสุดสภาพโดยการตาย ลาออก ถูกเลิกจ้าง หรือสั่งให้ออก การสิ้นสุดสัญญา การถูกส่งลงโทษให้ปลดออก การครบเกณฑ์เกษียณอายุ การให้ออกจากงาน เพราะเจ็บป่วย การเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มีความคิดแต่ให้เงินชดเชย มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการพ้นจากงานไว้ดังนี้

วิจิตร (ธีระกุล) วรุดบางกูร (2521 : 30) กล่าวว่า การพ้นจากงานอาจมีสาเหตุต่าง ๆ ที่จะต้องออกจากสภาพการปฏิบัติงาน เช่น การลาออก การให้ออก การหายไปโดยไม่แจ้งให้ทราบ และการเกษียณอายุการทำงาน

ภิญโญ สาร (2517 : 463) ให้ความหมายของการพ้นจากงานว่า เป็นการที่บุคคลกรพ้นจากหน้าที่การงานและหมดสิทธิ์ที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป

มาณี ไชยธีรานุวัณศิริ และคนอื่น ๆ (2524 : 95) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจนทำให้คิดที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยหรือโอนย้ายหน่วยงานก็คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของอาจารย์ การบริหารงานของอธิการบดี คณบดีและหัวหน้าภาควิชา โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการปฏิบัติ

งานสำคัญ การถืออาวุธหรือคุณวุฒิโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ สภาพความแออัดในการทำงาน ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร รายได้ไม่เพียงพอ

ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจมากที่สุดคือ งานสอน ตรงกับแขนงวิชาที่ศึกษามา หรือตรงกับความถนัด

จิราภรณ์ กาญจนไพบูลย์ (2527) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย และวิทยาลัยการค้า ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคลิก เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน 5 ด้าน คือ งาน ค่าจ้างและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ สมิต เคนดอลและฮูลิน (Smith, Patricia C, Kendal, Lornem, and Hulin, Charles L.) ปรากฏว่า สภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า สภาพการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของบุคลากรสายสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จากผลการศึกษาผลการวิจัยต่าง ๆ ซึ่งให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงาน ถ้าความพึงพอใจในการทำงานเป็นไปในทางบวก มีผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงแต่หากมีแนวทางไปในทางลบ จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ทำให้มีการขาดงาน การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

การฟื้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กล่าวไว้ว่า (<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>)

พนักงานของมหาวิทยาลัยจะฟื้นสภาพการเป็นพนักงานเมื่อ

1. ปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง
2. มหาวิทยาลัยบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งที่กำหนด
3. ลาออก
4. เกษียณอายุ
5. มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง
6. ตาย
7. ปลดออก
8. ไล่ออก

3.3.5 การจ่ายค่าตอบแทน (เงินเดือน)

ในการปฏิบัติงานใด ๆ มนุษย์ต้องการผลตอบแทน ผลตอบแทนอาจมีหลายรูปแบบ เพื่อให้คนดำรงอยู่รอด สังคมเปลี่ยนไป มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของ ผลตอบแทนได้เปลี่ยนรูปไปเป็นเงิน ที่เรียกว่า ค่าจ้าง

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 152) ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง จำนวนเงินที่คนงานได้รับเป็นการตอบแทน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการทำงานของคนงาน เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับจ่ายคนงานเป็นรายชั่วโมง ที่เรียกกันว่า Nonsupervision หรือ Blue-Collar

เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นการตอบแทนการทำงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ เราเรียกว่า White-Collar และ Proferssional

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 152) กล่าวถึง ทฤษฎีค่าจ้างว่า

ค่าจ้างและเงินเดือนในยุคนี้ หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่พนักงาน โดยตรงในรูปค่าจ้าง และเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานโดยทางอ้อม อันได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ นั้นเอง

ส่วนประกอบของค่าจ้างตามแนวความคิดใหม่ ดังสมการ ดังนี้

การบริหารค่าจ้าง = เงินเดือน+ผลประโยชน์และบริการ+ค่าตอบแทนทางสังคม

ส่วนประกอบของการบริหารค่าจ้างสมัยใหม่ ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างที่เป็นรูปเงิน (Money Pay)
2. ค่าจ้างที่เป็นรูปความสำคัญของงาน (Power Pay)
3. ค่าจ้างที่เป็นรูปตำแหน่งงานที่ได้รับเลื่อนให้สูงขึ้น (Authority Pay)
4. ค่าจ้างในรูปสถานภาพที่ฝ่ายบริหารยกย่อง (Status Pay)
5. การจ่ายค่าจ้างในรูปองค์การที่มีหลักการดี (Meta-goals Pay) ได้แก่
 - 5.1 หลักความพอเพียง (Adequacy)
 - 5.2 หลักความยุติธรรม (Equity)
 - 5.3 หลักดุลยภาพ (Balance)
 - 5.4 หลักควบคุม (Control)
 - 5.5 หลักความมั่นคง (Security)
 - 5.6 หลักล่อใจให้ทำงาน (Incentives)
 - 5.7 หลักการต่อรองค่าจ้างแลกค่าเหนื่อย (Pay-and-effort Bargain)
 - 5.8 หลักการยอมรับ (Acceptability)

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 159) กล่าวว่า หลักการที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน มี 7 ประการคือ

1. ระดับค่าจ้าง (Pay Level)
2. โครงสร้างของค่าจ้าง (Pay Structure)
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)
4. กำหนดการจ่ายเงิน (Pay by Time or Output)
5. ปัญหาพิเศษ (Special Problems)
6. ผลประโยชน์อย่างอื่น (Fringe Benefit)
7. การควบคุมค่าจ้างและเงินเดือน (Control of Wages and Salaries)

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 6) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง การตอบแทนให้กับพนักงานที่จ้างเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน โดยจะจ่ายให้ตามเวลาการทำงานที่ทำจริงในหน้าที่งาน รวมไปถึงรายได้รวมของพนักงานรายชั่วโมงหรือรายวันซึ่งทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยการคิดคำนวณตามอัตรากับเวลาที่ทำงานจริง

เงินเดือน (Salary) หมายถึง การจ่ายตอบแทนให้กับผู้บริหารหัวหน้างาน พนักงานในสำนักงาน และพนักงานขายซึ่งมีการจ้างเป็นช่วงเวลานานกว่ารายชั่วโมง หรือรายวัน เช่น จ้างเป็นรายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือรายปี

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 1) กล่าวว่าไว้ว่า (อ้างจาก Zollitsch, Herbert และ Adolph Langsner, 1970 : 2-3) การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) หมายถึง การวางแผนการจัดระบบงานและการควบคุมกิจกรรม ที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายผลตอบแทนทั้งที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริหารที่พนักงานได้ทำให้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 10-11) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดระบบค่าจ้างที่ดีและมีความเหมาะสมขึ้นกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่กำหนดนั้นจะต้อง เป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และสาธารณชน

2. ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่กำหนดนั้นจะต้อง อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง
3. ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่ดี ต้องมีความคล่องตัว
4. ระบบค่าจ้างและเงินเดือนที่กำหนดนั้นจะต้อง ส่งเสริมความร่วมมือของทุกฝ่าย

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 17) กล่าวว่าไว้ว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนที่สำคัญ คือ

1. หลักความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay)
2. หลักค่าจ้างที่ยุติธรรม (A Fair Day's Pay for a Fair Day's Work)

3. หลักมาตรฐานการครองชีพและระดับความเป็นอยู่ (Standards of Living and Levels of Living)

4. หลักการพิจารณาค่าจ้างตามค่าของงานและค่าของคน (The Value of The Job and The Employee)

ส่วนในเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสำหรับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว จะเป็นมาตรฐานเดียวกัน คือจะเป็นการให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามวุฒิและตำแหน่งที่บรรจุ ตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนฯ ที่ประกาศใช้อยู่ในขณะที่มีการบรรจุแต่งตั้งนั้นและตามเงื่อนไขกรณีเฉพาะประกอบตามที่ ก.ม. กำหนด เช่น การบรรจุแต่งตั้งในสาขาวิชาและระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลน ตำแหน่งศาสตราจารย์ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 9-11 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7-9 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6-8 ตำแหน่งอาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 3-7 เป็นต้น

ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ก็จะมีระบบบัญชีอัตราเงินเดือนของตนเอง ตัวอย่างเช่นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อุทุมพร จามรمان (2543 : 24) มีดังนี้

ตำแหน่ง	เงินเดือน	
	ขั้นเริ่มต้น	ขั้นสูงสุด
อาจารย์	16,830-69,510	44,370
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		80,470
รองศาสตราจารย์		94,140
ศาสตราจารย์		110,140

นอกจากเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ยังมีระบบเงินประจำตำแหน่งวิชาการ ที่เป็นระบบของตนเองโดยเฉพาะ สำหรับศาสตราจารย์ (9,000) รองศาสตราจารย์ (7,300) และผู้ช่วยศาสตราจารย์(5,900)

การกำหนดค่าตอบแทนและวิธีการให้ค่าตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยของไทย อุทุมพร จามรมาน (2543 : 24) ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยของเอกชน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มีลักษณะดังนี้

รัฐ	เอกชน	มทส.
เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนตามที่ ก.พ. ที่ประกาศใช้	ไม่เปิดเผยชัดเจน อาจารย์ใหม่ มักจะกำหนดโดยถือวุฒิเป็นหลัก เริ่มต้นที่ประมาณ 10,000 บาท	16,830-44,370
อาจารย์ ระดับ 7-4	อัตราเงินเดือนมักจะสูงกว่า	80,470
ผศ. ระดับ 6-8	ราชการ 10-20%	94,140
รศ. ระดับ 8-9		110,140
ศ. ระดับ 10		
เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ	ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ของตัวบุคคลและสภาพการณ์	เงินประจำตำแหน่งทาง วิชาการ
ผศ. ระดับ 6-7 (3,500)	ขึ้นอยู่กับสาขาวิชา และเงื่อนไข	ผศ. (5,900)
ผศ. ระดับ 8 (5,600)	ที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนด	รศ. (7,300)
รศ. ระดับ 9 (9,900)	ใช้พิจารณา ซึ่งแตกต่างกัน	ศ. (9,000)
ศ. ระดับ 9-10 (13,000)	เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ	
ศ. ระดับ 11 (13,000)	ใช้การอิงตามเกณฑ์มหาวิทยาลัย ของรัฐ	

ส่วนระบบค่าตอบแทนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กล่าวว่า(<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>)

การกำหนดค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ยึดหลักกรอบแนวคิดตามมติคณะรัฐมนตรี
เกี่ยวกับระบบบัญชีอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance Payscale System) และอัตรา
ค่าจ้างและค่าตอบแทนเพื่อจ้างบุคลากรแทนข้าราชการที่เกษียณอายุ (สาย ก จ้างในอัตราแรกบรรจุบวก
ด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุ สาย ข และ ค จ้างในอัตราแรกบรรจุบวกด้วยอัตรา
เพิ่มอีกร้อยละ 50 ของอัตราแรกบรรจุ)

ในการจัดระบบค่าตอบแทนมีหลักเกณฑ์พิจารณาอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน ดังนี้

1. การพิจารณาตามลักษณะงานหลักและงานรองของหน่วยงาน เมื่อเทียบกับภารกิจของ
มหาวิทยาลัย ซึ่ง แยกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 สายงานผู้สอน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ที่มีหน้าที่สอน

กลุ่มที่ 2 สายงานสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ บริการวิชาชีพ และบริหาร
สำนักงาน

2. การพิจารณาจัดระดับความก้าวหน้าในแต่ละสายใช้หลักการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มสายงาน และตามความสามารถของบุคคลที่มีผลงานดังนี้

สำหรับกลุ่มสายผู้สอน กำหนดไว้ 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ตำแหน่งอาจารย์

ระดับที่ 2 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ระดับที่ 3 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ระดับที่ 4 ตำแหน่งศาสตราจารย์

สำหรับกลุ่มสายงานสนับสนุน กำหนดเงินเดือนไว้ 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ/พนักงาน

ระดับที่ 2 ตำแหน่งชำนาญการ/หัวหน้างาน

ระดับที่ 3 ตำแหน่งเชี่ยวชาญ/ผ.กองหรือเทียบเท่า

ระดับที่ 4 ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ/หัวหน้าสำนักงาน

ระดับพนักงาน	ประเภทของพนักงาน		
	ผู้สอน	บริการวิชาชีพ	พนักงาน
1. พนักงานระดับที่ 1 (P1)	อาจารย์	ปฏิบัติการ	พนักงาน
2. พนักงานระดับที่ 2 (P2)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ชำนาญการ	หัวหน้างาน/เทียบเท่า
3. พนักงานระดับที่ 3 (P3)	รองศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญ	ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า
4. พนักงานระดับที่ 4 (P4)	ศาสตราจารย์	เชี่ยวชาญพิเศษ	หัวหน้าสำนักงาน

3. ระบบอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

3.1 เงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary)

3.2 ค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงาน

3.3 สวัสดิการ

3.4 สิทธิประโยชน์

3.1 เงินเดือนพื้นฐาน เป็นค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำและระบบการประเมินของพนักงาน ในแต่ละขั้นจะปรับขึ้นวงประมาณร้อยละ 5 ด้วยเหตุผลในเรื่องอัตราเงินเพื่อ เงินเดือนพื้นฐาน กำหนดให้จูงใจและแข่งขันได้ในระดับหนึ่งกับตลาดแรงงานภายนอก และเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

โดยกำหนดวงเงินค่าจ้างไว้อีกร้อยละ 40 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ

3.2 ค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

3.2.1 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยแยกเป็นระดับดี ดีเด่น หรือดีเยี่ยม เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลและเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นเงินตอบแทนเป็นพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน

3.2.2 ค่าตอบแทนเนื่องจากการดำรงตำแหน่ง ได้แก่

1. ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ
2. ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาชีพ สำหรับพนักงานสายสนับสนุนประเภท
บริการวิชาชีพ
3. ค่าตอบแทนตำแหน่งบริหารสำหรับพนักงานสายสนับสนุนประเภท
บริการสำนักงาน

3.2.3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนวิชาชีพสำหรับคุณวุฒิปริญญาเอก
2. ค่าตอบแทนวิชาชีพสาขาขาดแคลน
3. ค่าครองชีพ
4. อื่น ๆ

โดยกำหนดวงเงินรวมไว้ร้อยละ 7 ของฐานเงินเดือนระบบราชการ

3.3.6 การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นประเภทหนึ่งของค่าตอบแทนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อที่จะเน้นให้เห็นว่าสวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการไว้หลายทัศนะดังนี้ (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. มป.พ)

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการหรือหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตนเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น เช่น จัดบริการรถรับส่ง จัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก บริการสุขภาพประจำปี และอื่น ๆ ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำเป็นค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก การลา ค่าพาหนะเบียดประชุมและอื่น ๆ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับทุกลักษณะที่นอกเหนือจากเงินที่ได้รับอยู่แล้วเป็นประจำจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 354) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ “ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งสวัสดิการนั้นอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้”

ภิญโญ สาคร (2517 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว หรือพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญบุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจมีความพอใจกับงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจเป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่ต้องให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาหรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว และการให้ผลประโยชน์หรือความแน่ใจที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

สุชาติริ เสงพุลธนา (2526 : 48) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง สภาพการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีของลูกจ้าง

ประวิณ ณ นคร (2527 : 133) ให้ความหมายว่า "สวัสดิการ เป็นภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับทางด้านการแรงงาน หมายถึง สิ่งหรือภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง"

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือให้ได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงานมีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

ปรีช (เมธี ปิณฑนานนท์ อ้างถึง Beach 2529 : 1) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการบุคลากรพอสรุปได้ว่า เป็นผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จัดให้กับบุคลากรนอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าแรงปกติ เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินในกรณีเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ว่างงาน หรือขาดรายได้ เมื่อถึงวัยเกษียณ รวมทั้งการถูกปลดออก หรือถูกไล่ออกจากงานด้วย สวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากการช่วยด้วยเงิน เช่น การให้พักร้อน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

เวน (เมธี ปิณฑนานนท์ อ้างถึง Van Zwoll 2529 : 1) ได้กล่าวถึงความหมายของสวัสดิการบุคลากรไว้ว่า “สวัสดิการ คือ การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความเชื่อมั่น มีวินัยในตนเอง อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญของบุคลากรให้มีความรู้สึก มีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานของตน”

แคทเซทเทอร์ (เมธี ปิรันธนานนท์ อ้างถึง Castetter 2529 : 1) กล่าวว่า “สวัสดิการของบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสามารถยังผลถึงผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องแคล่ว สวัสดิการเป็นเรื่องของการสร้างหรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความไม่มั่นคงเกิดขึ้นได้หลายชนิดด้วยกัน เช่น การถูกข่มขู่ว่าจะสูญเสียตำแหน่งสถานภาพ อำนาจ และที่เกี่ยววิสหภาพในการปฏิบัติงานหรือวิสหภาพทางการพูด ซึ่งเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบขององค์การ การจัดสวัสดิการให้บุคลากร ความมั่นคงสามารถทำได้หลายวิธี”

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 19) ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” หมายถึง การกระทำขององค์การหรือหน่วยงานที่กระทำขึ้น เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากร ได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 112) “สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

สรุปแล้ว สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับทุกลักษณะที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำจากการปฏิบัติหน้าที่ปกติ กล่าวคือ เป็นการจัดบริการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อส่งเสริมกำลังใจ เป็นการบำรุงขวัญ สร้างศรัทธา และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้การให้บริการนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรด้วย

หลักในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยทั่วไป (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. มป.พ.)

1. จัดให้สนองความต้องการของคนส่วนใหญ่
2. จัดให้โดยสม่ำเสมอ
3. จัดให้ตรงกับความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้ต้องยึดหลักการประหยัดและมีลักษณะเสริมสร้าง

ให้บุคคลช่วยตนเองได้

5. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ
6. หลักความยุติธรรม
7. หลักแห่งความสะดวก
8. หลักแห่งประสิทธิภาพ
9. หลักแห่งงบประมาณ

หลักในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในวงการศึกษา มีดังนี้

1. หลักแห่งความจงใจ คือพยายามชักจูงให้ “คนเก่งทางวิชาการ” เข้ามาทำงาน ในวงการศึกษาเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ให้ลดน้อยลง
2. หลักความเป็นอิสระ คือ การสร้างกรอบหรือระเบียบในการปฏิบัติราชการให้เกิด ความเป็นอิสระมากพอที่จะส่งเสริมการปฏิบัติได้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น
3. หลักอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมงานวิชาการคือ การจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลในรูปของเงินอุดหนุนการศึกษาวิจัย สิทธิในการลาดูงานและฝึกอบรมหรือการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการอื่น ๆ

หลักการจัดสวัสดิการคือสวัสดิการที่จัดขึ้นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีความ เสมอภาค เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และคำนึงถึงประโยชน์เกื้อกูล

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 355) ได้กล่าวถึง หลักการจัดสวัสดิการไว้ 7 ประเภท คือ

1. จัดให้ถูกต้องตามความประสงค์ของคณงานอย่างแท้จริง
2. จัดให้สนองความต้องการของคนส่วนใหญ่
3. จัดให้สม่ำเสมอ
4. จัดให้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของการจัดบริการ
5. บริการที่จัดให้ต้องไม่เป็นภาระแก่คณงาน
6. ต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์การให้ถ่องแท้
7. จัดให้มีลักษณะที่คณงานช่วยตัวเอง

ภิญโญ สาร (2517 : 390) ได้ให้หลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อคือ

1. หลักความเสมอภาค
2. หลักแห่งประโยชน์
3. หลักแห่งความจงใจ
4. หลักแห่งความตอบสนองความต้องการ
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ
6. หลักแห่งการประหยัด
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ
8. หลักแห่งความสะดวก
9. หลักแห่งงบประมาณ
10. หลักแห่งความยุติธรรม

เพ็ญศรี วายวานนท์และเลขา วัลไพจิตร (2523 : 3) ให้หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการ แก่คณงานไว้ 4 ประเภท คือ

1. สวัสดิการที่จัดขึ้นควรจะต้องสนองตรงความต้องการของคนทำงาน
2. ตามหลักความเสมอภาคสวัสดิการที่จัดควรให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ได้กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3. สวัสดิการที่จัดขึ้นควรจะเป็นมูลเหตุจูงใจในทางเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน
 4. หลักการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนทำงานในการจัดผลประโยชน์ก็ถือคู่ล
- เสนาะ ดิยาว (2526 : 22) ได้กำหนดหลักในการจัดสวัสดิการไว้ 5 ประการคือ

1. ควรจัดตามความต้องการของคนงาน
2. ควรให้ทุกคนมีโอกาสให้บริการเท่ากัน
3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการได้เลือกมากที่สุด
4. ต้องคำนึงถึงประโยชน์และบริการที่จะได้รับ
5. ต้องมีบริการที่แน่นอน

ประธาน คณะศึกษาศาสตร์ (วิชาญ ทองผุด อ้างถึง ประธาน คณะศึกษาศาสตร์ 2529 : 22) ได้สรุปหลักการจัดสวัสดิการไว้ว่า “การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงความสมเหตุสมผล คำนึงถึงหลักความจำเป็นและหลักความสะดวกในการปฏิบัติ”

สมิท สัทนุกร (2529 : 64) กล่าวถึง หลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการในเชิงของธุรกิจไว้ว่า “สวัสดิการที่จัด ควรจัดเฉพาะเมื่อมีประโยชน์และความจำเป็น จัดให้ตรงกับความต้องการของพนักงานจริง ๆ ควรจัดให้ได้รับอย่างเสมอภาคไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา และจะต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับว่าจะต้องคุ้มทุนที่จัด มิใช่จัดเพื่อแข่งกับองค์กรอื่น”

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 20) ได้ให้หลักการไว้ว่า “การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัด สวัสดิการที่จัดนั้นต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและความเหมาะสมกับงบประมาณอันเป็นทุนรอนในการจัด ในการให้บริการด้านสวัสดิการต้องให้บริการอย่างทั่วถึงอย่างเสมอภาคและที่จะลืมมิได้คือ การจัดสวัสดิการนั้นจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี” ส่วนมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ให้แนวคิดถึงสวัสดิการและประโยชน์ไว้ดังนี้

ถัดพงษ์ สายอุบล (2537) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม” พบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุราชการ เงินเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลกระทบ จะมีเฉพาะการศึกษาเท่านั้นที่เริ่มจะกระทบและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านปัจจัยในหน่วยงานพบว่า ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ ปัญหาด้านกำลังพลรวมถึงปัญหาขาดพยานและน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ

การปฏิบัติงาน ส่วนด้านปัจจัยภายนอกหน่วยงานพบว่า มีปัญหาของกลุ่มอิทธิพลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>)

สวัสดิการ ประกอบด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคมและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าระบบราชการ โดยกำหนดวงเงินรวมไว้ร้อยละ 13 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ

สิทธิประโยชน์

1. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่พนักงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
2. สิทธิประโยชน์อื่นของพนักงาน จัดไม่ให้น้อยกว่าระบบราชการ

สรุป การจัดสวัสดิการ ต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ มีความเสมอภาคยุติธรรม เป็นสิ่งจูงใจ เพื่อเป็นกำลังใจต่อการทำงานและควรจัดให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสะดวกสบาย และผลที่ได้รับ

3.3.7 การกำหนด เงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ มีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม โดยทั่วกันและมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนา

เมธี ปิลาธนานนท์ (2529 : 152) กล่าวว่าไว้ว่า ระยะเวลาและเงื่อนไขการจ้าง เป็นการจัดทำเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการจ้างได้ทราบเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างหรือจัดทำกระบวนการอย่างมีระเบียบขึ้นเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม ก่อนที่การทำงานของบุคลากรดังกล่าวจะหมดอายุหรือหมดสัญญาการจ้างลงส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบระยะเวลาและเงื่อนไขการจ้างมีดังนี้

1. ความครบถ้วนของช่วงเวลาการทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวระหว่างที่บุคคลได้รับการนิเทศและการประเมินค่าอย่างระมัดระวังในเรื่องความสามารถของเขาที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อระบบโรงเรียน
2. การจ้างบุคคลไว้โดยอัตโนมัติเมื่อหมดช่วงเวลาการทดลองปฏิบัติ สำหรับบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ครบตามมาตรฐานที่กำหนด

3. กระบวนการเลิกจ้าง หรือไล่นุคลากรออก รวมถึงการแจ้งให้บุคคลทราบว่า การปฏิบัติงานของเขาไม่เป็นที่น่าพอใจ และการให้โอกาสแก่นุคลากรในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ก่อนการบอกเลิกจ้างหรือไล่ออก

4. การยื่น “ซองขาว” เพื่อบอกเลิกจ้าง เมื่อพบว่าการปรับปรุงตัวของบุคลากรไม่เป็นผล แต่จะต้องให้เหตุผลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

5. การให้โอกาสบุคลากรได้ป้องกันหรือให้เหตุผลในพฤติกรรมของตน ต่อผู้มีอำนาจ ทางฝ่ายบริหารเพื่อร่วมกันรับฟังและพิจารณา

6. สิทธิในการอุทธรณ์เพื่อการตัดสินใจขั้นตอนสุดท้ายของผู้มีอำนาจฝ่ายบริหาร การศึกษาที่สูงขึ้นรวมทั้งอำนาจทางศาลด้วย

จุดมุ่งหมายหลักของการให้มีระยะเวลาและเงื่อนไขการจ้างสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสวัสดิการการจ้างระหว่างเวลาการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นที่น่าพอใจ
2. เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรถูกไล่ออกอย่างไม่มีหลักประกัน
3. เพื่อความมีอิสระภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) ในห้องเรียน
4. เพื่อการจ้างบุคลากรที่มีคุณภาพดีที่สุดในอย่างถาวร
5. เพื่อความมีเสถียรภาพของบุคลากรและความพอใจในตำแหน่งการทำงานของบุคลากร
6. เพื่อความอิสระภาพภายนอกตามห้องเรียนพอสมควร
7. เพื่อความมีสิทธิและอำนาจในการส่งเสริมอิสระภาพของนักเรียนในการซักถาม และ

การแสดงออก

เงื่อนไขการจ้างด้วยระยะเวลาหรือถาวรนี้ ฝ่ายบริหารบุคคลย่อมต้องอาศัยการประเมิน รายบุคคลในช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การให้มีการทดลองปฏิบัตินี้มีความ มุ่งประสงค์ 4 ประการคือ

1. เพื่อมุ่งการประเมินทักษะและศักยภาพรายบุคคล ในความสามารถทำงานร่วมกับคณะ ประกอบการคนอื่น ๆ และมีความสามารถที่จะรับใช้หรือให้บริการตามความต้องการต่าง ๆ ของระบบ โครงเรียนในอนาคตได้

2. เพื่อดูการพัฒนาของบุคคลที่ได้รับการนิเทศและการประเมินด้วยความระมัดระวังในช่วง เวลาการทดลองปฏิบัติงาน

3. เพื่อความเที่ยงตรงของการคัดเลือกบุคคลบรรจุลงตำแหน่งงาน ช่วงระยะเวลาการทดลอง ปฏิบัติงานนี้จะให้โอกาสในการพิจารณา และตัดสินใจว่าการบรรจุบุคคลนั้น มีความเที่ยงตรงตาม ความคาดหวังไว้ต่ำเพียงใด

4. เพื่อการกำจัดบุคคลที่ไม่ต้องการหรือแยกแยะบุคคลที่มีความสามารถดีไว้ ปฏิบัติงาน ตามที่ต้องการได้อย่างยอดเยี่ยมไว้ในระบบงาน

องค์การหรือระบบโรงเรียนพึงได้มีการวัดและประเมินผลช่วงการทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจในความสามารถและความสำเสมอในการสอนของครูดังต่อไปนี้

1. วัดและประเมินความตั้งใจของบุคลากรในการทำงานในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน
2. วัดและประเมินความเสี่ยสละเพื่อการพัฒนาตัวเองของบุคลากร

3. หัวหน้าฝ่ายบริหารประเมินค่าความสำเสมอในการทำงานของบุคลากร การให้คำปรึกษาหารือแก่บุคลากรในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน โดยอาศัยความช่วยเหลือของศึกษานิเทศก์ หัวหน้าแผนก ครูหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น

ส่วนเรื่องการทำสัญญาและการให้ค่าตอบแทนสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐจะใช้ระบบ ระเบียบแบบแผนและการดำเนินงาน ในทำนองเดียวกับส่วนราชการพลเรือนอื่นและตามที่ ก.ม. กำหนดเป็นหลัก ถ้ากรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลของรัฐ ก็จะมีสัญญาเฉพาะของตน เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2534 : ม.ป.ป.) มีสัญญาจ้างก่อนเข้าทำงานเป็น 2 ระยะ คือระยะแรก 3 ปี ระยะที่ 2 เป็นเวลา 2 ปี ส่วนมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ให้แนวคิดถึงการจ้างไว้ดังนี้ (<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>)

สัญญาจ้างพนักงานสายผู้สอน มหาวิทยาลัยใช้ระบบการจ้างพนักงานตามสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน (Contract Employment) ดังนี้คือ

1. ตำแหน่งอาจารย์

วุฒิปริญญาโท เอก ทำสัญญาจ้าง 1 ปี ครั้งต่อไป ต่อสัญญาจ้างครั้งละ 2 ปี ไม่เกิน 3 ครั้ง ในระหว่างนั้นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี โดยมีระยะเวลาสูงสุดการทำสัญญาจ้างในตำแหน่งอาจารย์ รวมแล้วไม่เกิน 7 ปี

2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ทำสัญญาจ้างครั้งละ 3 ปี ไม่เกิน 3 ครั้ง ในระหว่างนั้นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี โดยมีระยะเวลาสูงสุดการทำสัญญาจ้างในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวมแล้วไม่เกิน 9 ปี

3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ทำสัญญาจ้างครั้งละ 5 ปี ไม่เกิน 2 ครั้ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ต่อจากนั้นทำสัญญาจ้างครั้งละ 5 ปี จนเกษียณอายุ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี

4. ตำแหน่งศาสตราจารย์

ทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำถาวร (Permanent) โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี สัญญาจ้างพนักงานสายสนับสนุนใช้ระบบการจ้างตามสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจนเช่นเดียวกับพนักงานสายผู้สอน ในแต่ละตำแหน่ง (P1,P2,P3,P4) จะเริ่มต้นทำสัญญาจ้าง

ครั้งแรก 1 ปี ครั้งต่อไปทำสัญญาจ้างครั้งละ 3 ปี ไม่เกิน 5 ครั้งโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี หลังจากนั้น ให้ทำสัญญาจ้างต่อไปได้อีกครั้งละ ไม่เกิน 5 ปี จนเกษียณอายุ รวมถึงพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและการลดตำแหน่งด้วย

ในสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง มหาวิทยาลัยจะต้องระบุเงื่อนไขการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานขั้นต่ำ มาตรฐานการปฏิบัติงาน คำนวณชี้วัดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน

หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างหรือบรรจุแต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้หน่วยงานเสนอต่อ กบข. พิจารณา และเมื่อ กบข. อนุมัติให้จ้างหรือบรรจุและได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะได้รับให้อธิการบดีสั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบข. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยและมีความประสงค์จะจ้างผู้มีอายุเกิน 60 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ กบข. อนุมัติให้จ้างได้ครั้งละ 1 ปี ไม่เกิน 65 ปี

ในมหาวิทยาลัยของเอกชนนั้น ส่วนใหญ่แล้วเมื่อมหาวิทยาลัยตกลงจ้างผู้ใดเข้าทำหน้าที่อาจารย์การทดลองปฏิบัติมักจะไม่เป็นเงื่อนไขที่บังคับ จะรับให้เป็นอาจารย์ประจำ โดยจะต้องทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และยังคงขออนุญาตแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำ ต่อทบวงมหาวิทยาลัยอีกด้วย ภาพรวมรูปแบบการแต่งตั้งและการทำสัญญาจ้างอาจารย์ มีลักษณะทั่วไปดังนี้

รัฐ	เอกชน	มทส.
ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ปี โดยมีการประเมินผลงานในเดือนที่ 6 และเดือนที่ 10 ถ้าผ่านการประเมินก็ได้รับการว่าจ้างถาวร คือ เป็นข้าราชการประจำ	การทดลองปฏิบัติงานไม่เป็นเงื่อนไขบังคับ แต่มักใช้กับอาจารย์ใหม่ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และต้องขออนุญาตแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์ประจำต่อทบวงมหาวิทยาลัย	สัญญาจ้างระยะแรก 3 ปี ระยะที่สอง 2 ปี

สัญญาจ้างสำหรับพนักงานสายบริหาร เป็นสัญญาจ้างตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด

การประเมินการปฏิบัติงานโดยหลักการแล้วการประเมินการทำงานนั้น พื้นฐานคือ การประเมินคุณภาพและปริมาณงานตามตำแหน่ง ประเมินผลงานที่การปฏิบัติ ประเมินการรักษาวินัยในการทำงาน ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี นักวิชาการให้ความหมายการประเมินดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 128) การประเมินผลเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคา สิ่งใดสิ่งหนึ่ง อย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgement) ความไม่ลำเอียง หรือ อคติของผู้ประเมิน

การประเมินผลพนักงานคือ ระบบประเมินผลตัวบุคคล อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการ ตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจและเป็นการเปิดโอกาส ให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขา ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเจริญเติบโต

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 198) ได้ให้ความหมายว่า กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตน สามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

สมพงษ์ เกษมสิน (2536 : 150) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรนั้น คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและ วินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทน ความดี ความชอบ แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

เสนาะ ดิยาว (2539 : 160) กล่าวไว้ว่า การประเมินการปฏิบัติงานคือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหา คุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้น ได้ผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าเงิน ที่จ่ายให้สำหรับงานนั้นและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

ธนชัย ขมจินดา (2531 : 214) ให้ความหมายว่า คือ การประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ ในแง่ของผลการปฏิบัติงานและในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดีขึ้น และในระดับสูงต่อไป

สรุปจากคำจำกัดความต่างๆ ดังกล่าวมานี้ได้ว่า การประเมินผลบุคลากร คือการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจากการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อเป็น การส่งเสริมการทำงานให้มีมาตรฐานขึ้น ให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดี และเพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคคลนั้น ๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 13) เพื่อให้การวัดการวัดผลงานถูกต้อง มาตรฐานที่จะนำมา พิจารณาในการประเมินผลพนักงานดังนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงานและแนวความก้าวหน้า
3. กำหนดผู้ประเมินผล
4. การตระหนักถึงคุณสมบัติของผู้ประเมินผลที่ดี

ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2541) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการประเมินผลการทำงานมีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงาน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมิน
3. กำหนดตัวผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล
4. กำหนดวิธีการประเมินผล
5. การวิเคราะห์ผล และการนำผลการประเมิน ไปใช้ประโยชน์

เสนาะ ดิยาว (2539 : 164) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการประเมินผลการทำงานมีดังนี้

1. การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินการทำงานจะต้องคัดเลือกให้เหมาะสม
2. ผู้ทำหน้าที่พิจารณาการทำงานควรจะต้องมีความเข้าใจในหลักการ วัตถุประสงค์และ

วิธีการโดยตลอด

3. ต้องระลึกลักษณะที่สอดคล้องกับการพิจารณาจะมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของคนทำงาน
4. วิธีการหรือข้อแนะนำใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาควรนำมาใช้ เพื่อให้

การพิจารณานั้นถูกต้องมากขึ้น

5. ผู้พิจารณาจะต้องขจัดความรู้สึกที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับพนักงาน เพื่อให้การประเมินถูกต้องจึงควรกำหนดหลักการที่ดีในการประเมิน การประเมิน

การทำงานซ้ำ ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการ คือ เสนาะ ดิยาว (2539 : 179)

1. ต้องมีการคัดเลือกผู้เหมาะสมมาทำหน้าที่ในการประเมิน
2. ผู้ทำการประเมินควรมีความเข้าใจในหลักการประเมิน
3. ต้องให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน
4. ให้นำเอาวิธีการที่ดีมาใช้ในการประเมิน
5. ต้องแยกความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ประเมินกับพนักงาน

อุทุมพร จามรมาน (2543 : 28) กล่าวว่า การประเมินอาจารย์นั้น มีเป็น 3 ส่วนด้วยกันคือ

1. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
2. การประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
3. การประเมินประสิทธิภาพการสอน

ถ้าการประเมินทั้ง 3 ส่วนดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บุคลากรจะตื่นตัวในการทำงาน มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ สามารถรักษามาตรฐานคุณภาพทั้งบุคลากรและ

ผลงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การดำเนินงานประกันคุณภาพได้เป็นอย่างดี ในเวลาเดียวกัน การประเมินจะกลายเป็นตัวการช่วยกลั่นกรอง ให้บุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ คงอยู่ได้กับระบบของมหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความคิดความชอบและการประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้นเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ด้วยความมุ่งมั่นของแต่ละมหาวิทยาลัย และด้วยแรงเสริมของแนวคิดเรื่อง “การประกันคุณภาพ” ที่จะมีการประกาศใช้ทุกมหาวิทยาลัยในเวลาไม่นานนัก

ทุกมหาวิทยาลัยจะมีระเบียบและหลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลงานประจำปี แต่จะมีสาระและรายละเอียดหรือข้อกำหนดที่แตกต่างกันไป ส่วนใหญ่จะระบุกำหนดการประเมินผลงานประจำปี ระบุช่วงเวลาที่ให้นำผลงานมาพิจารณา การนับเวลาและอายุงานที่จะมีสิทธิที่จะได้รับการประเมินตามปกติ การนับวันลา วันขาด และสิทธิในการได้รับการประเมิน ฯลฯ แต่รายละเอียดและวิธีการดำเนินงานในการประเมินนั้น ไม่ค่อยจะเป็นที่เปิดเผย

จากการศึกษาระบบการประเมินแบบนี้ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อุทุมพร จามรมาน (2543 : 29) พบว่า ได้ใช้การประเมินเป็นกลไกสำคัญ สำหรับทั้งระบบการบริหารบุคคลและระบบพัฒนางานวิชาการ โดยจะมีการประเมินในการทดลองปฏิบัติงานในช่วงสัญญาแรก ระยะเวลา 3 ปี เมื่อประเมินผ่านแล้วทดลองต่ออีก 2 ปี ถ้าผ่านการประเมิน โดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จะได้รับการจ้างเป็นอาจารย์ประจำ และเข้าสู่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินประสิทธิภาพการสอน เป็นประจำปีต่อไป

สำหรับการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว การประเมินตัวอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาคุณภาพ และการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยตรงมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ร่างฉบับการบริหารบุคคลเพื่อเตรียมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลว่า (<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ มีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม โดยทั่วกันและมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนา

การประเมินพนักงานของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางที่คอยควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน วัตถุประสงค์ของการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

1. ประเมินเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในผลของการปฏิบัติงาน ในระยะเวลาที่กำหนดไว้กับมาตรฐานตำแหน่งเพื่อต่อสัญญาจ้าง
2. ประเมินเพื่อการพัฒนางาน ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา ปรับปรุง เสริมทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
3. ประเมินเพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายอย่างมีเหตุผลและมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ระบบที่พัฒนาขึ้นควรจะมีมาตรฐานชัดเจน โปร่งใส และสามารถนำไปใช้ได้กับทุกลักษณะงาน จากแนวคิดดังกล่าวกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินได้ดังนี้

แผนการประเมิน ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดจัดทำภาระงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ กบข. (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล) กำหนด เพื่อเป็นข้อกำหนดการจ้าง (Term of Reference, TOR) ในสัญญาการจ้างงานของพนักงานแต่ละคน พร้อมทั้งจัดทำแผนงานการประเมินผลงานให้สอดคล้องกับ TOR ที่กำหนดขึ้น โดยจัดทำแผนการประเมินประกอบด้วย

1. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการประเมินผลงาน จำนวนครั้งและระยะเวลาในการประเมินผลงานให้พิจารณาตามลักษณะของงานและประเภทการจ้าง เช่นการทดลองปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงาน ตามที่ กบข. กำหนด
2. กำหนดรายละเอียดของการประเมินปริมาณงาน ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดปริมาณงานของทุกภาระงานในหน้าที่ที่มอบหมาย ดัชนีชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าสามารถทำงานครบตามปริมาณงานที่มอบหมาย
3. กำหนดรายละเอียดของการประเมินคุณภาพ การประเมินคุณภาพงานเน้นการประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประเมินดัชนีชี้วัดและเครื่องมือชี้วัดที่ใช้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละหน่วยงาน
4. กำหนดรายละเอียดของการประเมินบุคลิกภาพ การประเมินบุคลิกภาพ (Personality) ให้ประเมินจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใช้บริการ เพื่อประเมินบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภทและการมีจริยธรรมในการทำงาน โดยให้ระดับในการที่จะนำมาพิจารณา เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ จิตสำนึกในการให้บริการ ฯลฯ

การดำเนินการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดจัดให้มีการประเมินผลงานที่กำหนดไว้ในแผนการประเมิน และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการตัดสินใจผลการประเมิน ขั้นตอนและวิธีการประเมินให้เป็นไปตามที่ กบข. กำหนด

การตัดสินใจผลการประเมิน การตัดสินใจผลการประเมินของพนักงานแต่ละตำแหน่งจะทำในรูปของคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการดังต่อไปนี้

1. คณบดี/ผู้อำนวยการสำนักงาน/สถาบัน/ศูนย์/หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี เป็นประธาน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
3. ประธานกรรมการเป็นผู้เลือกกรรมการตาม (2) จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน ให้คณะกรรมการประจำคณะหรือกรรมการสำนักงาน เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง โดยจะต้องไม่เป็นพนักงานในหน่วยงานนั้น และควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชา/งานนั้น โดยให้คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินในด้านต่าง ๆ เทียบกับ TOR หรืออาจหาข้อมูลโดยวิธีอื่นเพิ่มเติมเพื่อสรุปและตัดสินใจผลการประเมิน

การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนตำแหน่ง การ โอน และการลดตำแหน่ง มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่ง โอนและลดตำแหน่ง โดยยึดพื้นฐานด้านคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยปราศจากอคติในด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเลื่อนจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งที่สูงขึ้น โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น งานที่ทำมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นและได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

การ โอน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่ง ไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งซึ่งอยู่ในระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกัน

การลดตำแหน่ง หมายถึง การเลื่อนจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งที่ต่ำลง โดยมีหน้าที่รับผิดชอบน้อยลง งานที่ทำมีความสลับซับซ้อนน้อยลง และได้รับเงินเดือนต่ำลง

การเลื่อนตำแหน่งเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปสู่งานอื่นซึ่งได้รับเงินเดือน ความรับผิดชอบและอยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการให้ความดีความชอบแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ผลดีและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งในแต่ละประเภทพนักงานเป็นดังนี้

กลุ่มสายผู้สอน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน สามารถเลื่อนตำแหน่งได้จากผลงานตามความสามารถ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

กลุ่ม สายงานสนับสนุน ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสายบริการวิชาชีพและบริการสำนักงาน จะสามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้ต่อเมื่อมีอัตราว่างในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือหน่วยงานมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งนั้น ๆ โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งได้แก่ตำแหน่งชำนาญการ

เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับสายบริการวิชาชีพตำแหน่งหัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และ หัวหน้าสำนักงานอธิบดี สำหรับสายบริการสำนักงาน

การเลื่อนเงินเดือน ในสัญญาจ้างหนึ่ง ๆ จะไม่มีการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนตลอดระยะเวลาในสัญญาจ้างนั้น ๆ แต่จะปรับอัตราเงินเดือนตามภาวะค่าครองชีพในแต่ละปี ดังนั้น การปรับฐานเงินเดือนจะทำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งซึ่งเป็นไปตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยยุติสัญญาจ้างเดิมแล้วทำสัญญาจ้างใหม่แทน

3.3.8 การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

การปรับสถานภาพของข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัยและลูกจ้างเข้าสู่ระบบใหม่จะระบุในบทเฉพาะกาลโดยมีแนวทางดังนี้ (การจัดทำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น)

1. ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยทันที เมื่อ พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับ
2. รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค และหัวหน้าส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชาให้ดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระและต้องแสดงงานเป็นหนังสือต่ออธิการบดีภายใน 60 วัน ว่าประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยต่อไปหรือสมัครเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
3. ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยก่อนวันที่ พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับยังคงเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของข้าราชการต่อไปแต่ต้องแสดงความจำนงภายในเวลา 2 ปี นับตั้งแต่ พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับว่าประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของทางราชการต่อไปหรือสมัครเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างต่อไป ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างจากมหาวิทยาลัยต่อไปผู้ที่เข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยให้เทียบโอนอัตราเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนระบบใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบข. กำหนดและต้องได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยรับอยู่

เพื่อประโยชน์แห่งการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้ถือว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยซึ่งสมัครหรือถือว่าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการผู้ที่ไม่ได้สมัครเป็นสมาชิก กบข. มาก่อนมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายด้วยเหตุขบเลิกตำแหน่งโดยผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปีมีสิทธิได้รับบำเหน็จทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดแผนงาน มาตรการเพื่อจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างสมัครเข้าเป็นพนักงานให้ได้เกือบทั้งหมดภายใน 5 ปีนับจาก พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับ

การปรับสถานภาพของข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัยและลูกจ้างเข้าสู่ระบบใหม่ จะระบุในบทเฉพาะกาลมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ร่างฉบับการบริหารบุคคลเพื่อเตรียมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลว่า (<http://www.ac.th/~kkfuture/book1/doc3.htm>) โดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยทันที เมื่อ พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับ
2. รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค และหัวหน้าส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชาให้ดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ และต้องแสดงความจำนงเป็นหนังสือต่ออธิการบดีภายใน 60 วัน ว่าประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยต่อไปหรือสมัครเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

3. ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยก่อนวันที่ พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับยังคงเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการต่อไปแต่ต้องแสดงความจำนงภายในเวลา 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับ ว่าประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของทางราชการต่อไปหรือจะสมัครเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างต่อไป ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างจากมหาวิทยาลัยต่อไป ผู้ที่สมัครเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ให้เทียบโอนอัตราเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนระบบใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบข. กำหนดและต้องได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยรับอยู่

4. เพื่อประโยชน์แห่งการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้ถือว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยซึ่งสมัครหรือถือว่าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

5. ผู้ที่ไม่ได้สมัครเป็นสมาชิก กบข. มาก่อนมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายด้วยเหตุยุบเลิกตำแหน่งโดยผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี มีสิทธิได้รับบำเหน็จทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดแผนงาน มาตรการเพื่อจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างสมัครเข้าเป็นพนักงานให้ได้เกือบทั้งหมดภายใน 5 ปีนับจาก พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับ

การปรับโครงสร้างการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่เน้นผลิตทรัพยากรมนุษย์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลโดยให้มีศักยภาพในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นเลิศทางการจัดการเชิงธุรกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับองค์กรให้มีขนาดเล็กลง ใช้ทรัพยากรการผลิตต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลากรประจำที่มีคุณภาพในจำนวนที่เหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการทำงานและผลงานของกลุ่มบุคคล มีเกณฑ์

การประเมินบุคลากรที่ทำงานในระบบใหม่ที่ยุติธรรมและโปร่งใส เน้นการสรรหาคณะดี คนเก่งและคนที่มีประสบการณ์สูงจากแหล่งต่าง ๆ มาทำงานและใช้เทคโนโลยีทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติภารกิจได้ตรงเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารมหาวิทยาลัยในทุกระดับ จะต้องมีความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยให้การยอมรับ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจเก่งด้านการต่างประเทศ ด้านวิชาการ และมีศักยภาพในการหาเงินนอกระบบมาสนับสนุนการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานวิชาการและวิจัย ในมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เป็นการวิจัยระบบสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ ปี 2543 ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยศึกษาใน 8 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไม่รวมลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว และวิทยาเขตชุมพร รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,335 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

- กลุ่มที่ 1 ข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 773 คน
- กลุ่มที่ 2 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 562 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากประชากรทั้งหมดจำนวน 1,335 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Krejcie และ Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 302 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายรวมทั้งสิ้น 400 คน ดังแสดงตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

หน่วยงาน	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ		รวม	
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
คณะวิศวกรรมศาสตร์	250	66	111	33	361	99
คณะวิทยาศาสตร์	135	36	66	18	201	54
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	131	35	55	17	186	52
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	139	38	38	13	177	51
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	108	30	26	7	134	37
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	10	10	4	4	14	14
สำนักงานอธิการบดี	-	-	119	35	119	35
สำนักหอสมุดกลาง	-	-	57	14	57	14
สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	-	-	55	13	55	13
สำนักทะเบียนและประมวลผล	-	-	18	18	18	18
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	13	13	13	13
รวม	773	215	562	185	1,335	400

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีการดำเนินการสำรวจแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบ ตำแหน่งงาน อายุ หน่วยงานในสถาบัน และคณะวิชาที่เปิดสอน แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบการจัดกลุ่มหรือจัดประเภทและกำหนดรายการให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้งหมด 8 ด้านดังนี้

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร จำนวน 22 ข้อ
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการรักษาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) 7 ข้อ
6. ด้านการกำหนดผลประโยชน์ และสวัสดิการ 10 ข้อ

7. ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และกลไกการประเมิน 17 ข้อ

8. ด้านการถ่ายโอน เข้าสู่ระบบใหม่ 4 ข้อ

มีจำนวน 76 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scales) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัย พรทิพย์ พุ่มศิริ (2540 : 76-77) อุทุมพร จามรมาน (2543 : 1-35)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา และความสมบูรณ์ของข้อคำถาม ก่อนที่จะไปใช้จริงรวม ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. รศ.ดร.สุรินทร์ เหล่าสุขสถิตย์ | รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าพระนครเหนือ |
| 2. ผศ.ยิ่งพิศ พรพัฒน์กุล | อาจารย์ประจำภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าพระนครเหนือ |
| 3. รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 4. ดร. วัฒนชัย พงษ์นาค | ที่ประชุมสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.) |

5. รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง

2. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทุกด้าน 0.94 และเป็นรายด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร 0.87 ด้านการพัฒนาบุคลากร 0.82 ด้านการรักษาบุคลากร 0.87 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน 0.75 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) 0.80 ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ 0.84 ด้านกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน 0.84 และด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ 0.75 ซึ่งสูงกว่าค่าที่กำหนดไว้ จึงนำไปเก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบัน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากราชการ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาลงรหัสตามลำดับรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่สุ่มไว้แล้ว

3. การส่งแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง พร้อมซองติดแสตมป์เพื่อส่งกลับผู้วิจัยทางไปรษณีย์

5. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้วรวม 90 วัน

ทั้งจากทางไปรษณีย์และติดตามทวงถามโดยส่วนตัว เนื่องจากเป็นช่วงปิดภาคเรียน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งกลับ พบว่ามีความสมบูรณ์ 396 ฉบับจากจำนวนที่ส่งไป 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.00

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ
2. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ข้อผู้ตอบแทนสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้ความถี่และร้อยละ

3. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation : S.D.) โดยทำเป็นรายชื่อ เฉพาะด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตาราง
พร้อมกับคำบรรยายประกอบ

เปรียบเทียบความคิดเห็นตาม อายุ (t-test) ตำแหน่งงาน (t-test) หน่วยงานในสถาบัน
(t-test) และคณะวิชาที่เปิดสอน (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่
ในภาพรวมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยวิธีของ Scheffé's

4. เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย
 - 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
 - 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก
 - 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
 - 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย
 - 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่า t-test F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Scheffé's

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน คือการได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางและบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาที่สังกัดสำนักในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาที่เปิดสอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	396	100.00
- ข้าราชการสายวิชาการ	213	53.79
- ข้าราชการสายสนับสนุน	183	46.21
อายุ	396	100.00
- ต่ำกว่า 40 ปี	241	60.86
- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	155	39.14
คณะวิชา/สำนักที่สังกัดอยู่	396	100.00
คณะวิชา	306	77.27
- คณะวิศวกรรมศาสตร์	93	23.48
- คณะวิทยาศาสตร์	50	12.63
- คณะเทคโนโลยีการเกษตร	53	13.38
- คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	47	11.87
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	36	9.09
- คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	14	3.54
- บัณฑิตวิทยาลัย	13	3.28
สำนักที่สังกัดอยู่	90	22.73
- สำนักงานอธิการบดี	34	8.59
- สำนักหอสมุดกลาง	20	5.05
- สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	18	4.55
- สำนักทะเบียนและประมวลผล	18	4.55

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 396 คนเป็นตำแหน่งข้าราชการสายวิชาการมีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 เป็นมีตำแหน่งข้าราชการสายมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.21

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า อายุต่ำกว่า 40 ปี มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.86 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 39.14

จำแนกคณะวิชา/สำนักวิชา ที่สังกัดอยู่ พบว่า สังกัดคณะมีจำนวน 306 คน จำแนกได้เป็น คณะวิชา ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์มีจำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 23.48 คณะวิทยาศาสตร์มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63 คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.38 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.87 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.54 และ บัณฑิตวิทยาลัยมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่สังกัดสำนักมีจำนวน 90 คนจำแนกได้เป็นสำนักงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.59 สำนักหอสมุดกลาง มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05 สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 สำนักทะเบียนและประมวลผลมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้าน การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานบุคคล	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้มาซึ่งบุคลากร	3.79	.39	มาก	7
2. การพัฒนาบุคลากร	4.04	.60	มาก	2
3. การรักษามูลค่าบุคลากร	4.38	.65	มาก	1
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.65	.76	มาก	8
5. การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	3.93	.60	มาก	4
6. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.99	.57	มาก	3
7. กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	3.86	.52	มาก	5
8. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	3.85	.61	มาก	6
รวม	3.94	.42	มาก	

ตารางที่ 4.2 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการรักษามูลค่าบุคลากร, ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.38, 4.04, 3.99$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. วิธีการได้มาซึ่งผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	3.38	.70	มาก	7
1.1 สรรหา	4.08	1.05	มาก	
1.2 คัดเลือก	3.50	1.06	มาก	
1.3 แต่งตั้ง	2.57	1.32	ปานกลาง	
2. คุณสมบัติของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	3.97	.86	มาก	3
2.1 มีตำแหน่งวิชาการ	4.14	.90	มาก	
2.2 คุณวุฒิระดับปริญญาเอก	3.81	1.04	มาก	
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	4.37	.61	มาก	1
3.1 เป็นผู้นำรวมถึงเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ	4.28	.77	มาก	
3.2 เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.47	.77	มาก	
3.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกับ หน่วยงาน ต่าง ๆ	4.38	.77	มาก	
4. วาระการดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก)	3.72	.76	มาก	5
4.1 4 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.55	1.25	มาก	
4.2 4 ปี (1 วาระ)	3.89	1.07	มาก	
5. วิธีการการได้มาซึ่งพนักงาน	3.83	.63	มาก	4
5.1 การสอบคัดเลือก	4.38	.76	มาก	
5.2 คัดเลือก	3.30	1.10	ปานกลาง	
6. คุณสมบัติของพนักงาน	3.53	.83	มาก	6
6.1 มีคุณวุฒิระดับ ปวส. ขึ้นไป	3.74	.94	มาก	
6.2 มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี	3.34	1.13	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
7. คุณลักษณะของพนักงาน	4.36	.62	มาก	2
7.1 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.44	.73	มาก	
7.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.27	.76	มาก	
7.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อเวลา	4.44	.73	มาก	
7.4 มีจริยธรรม	4.31	.85	มาก	
8. ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน	3.13	.74	ปานกลาง	8
8.1 สัญญาจ้างเป็นรายปี	3.11	1.36	ปานกลาง	
8.2 สัญญาจ้างเป็นราย 2 ปี	3.13	1.15	ปานกลาง	
8.3 สัญญาจ้างเป็นราย 3 ปี	3.22	1.15	ปานกลาง	
8.4 สัญญาจ้างตลอดไป	3.09	1.44	ปานกลาง	
รวม	3.79	.39	มาก	

ตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแทบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อลักษณะการจ้างงานของพนักงานที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี /ผู้อำนวยการสำนัก) คุณลักษณะของพนักงาน และคุณสมบัติของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี /ผู้อำนวยการสำนัก) (\bar{X} = 4.37, 4.36 และ 3.97) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและเป็นลำดับสุดท้ายทั้งภาพรวมและรายข้อย่อยคือ ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน (\bar{X} = 3.13) เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อพิจารณาข้อย่อยในแต่ละรายข้อพบว่า วิธีการได้มาซึ่งผู้บริหารโดยการแต่งตั้ง วิธีการได้มาซึ่งพนักงานโดยการคัดเลือก และคุณสมบัติของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.57, 3.30 และ 3.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร	4.09	.68	มาก	1
1.1 การปฐมนิเทศ	3.80	1.04	มาก	
1.2 การฝึกอบรม สัมมนา	4.28	.81	มาก	
1.3 การศึกษาดูงาน	4.13	.90	มาก	
1.4 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.19	.90	มาก	
2. การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากร	3.99	.67	มาก	2
2.1 เขียนบทความทางวิชาการ	3.85	.88	มาก	
2.2 ทำงาน วิจัยรวมถึงการทำร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.98	.85	มาก	
2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสมกับงาน	4.24	.81	มาก	
2.4 มีการประชุม ระหว่างบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.91	.95	มาก	
รวม	4.04	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
ด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การเพิ่มพูนความรู้ของ
บุคลากร, การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากร ($\bar{X} = 4.09, 3.99$) ตามลำดับ โดยความคิดเห็นของข้าราชการ
ต่อรายข้อย่อยในแต่ละรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อย่อย

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษามูลค่า

การรักษามูลค่า	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนซึ่งบุคลากรให้การยอมรับ	4.41	.75	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม	4.57	.75	มากที่สุด	1
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.20	.85	มาก	4
4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.34	.86	มาก	3
รวม	4.38	.65	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
ด้านการรักษามูลค่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากแทบทุกข้อ ยกเว้น ข้อที่ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม พบว่ามีความคิดเห็นที่อยู่ใน
ระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม, มีกฎ
ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน, พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.57, 4.41, 4.34$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง	3.42	1.21	ปานกลาง	3
2. เมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน	3.92	1.04	มาก	2
3. เมื่อเกษียณอายุ	4.04	1.02	มาก	1
4. เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง	3.22	1.31	ปานกลาง	4
รวม	3.65	.76	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาไปน้อย คือ เมื่อเกษียณอายุ และเมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน (\bar{X} = 4.04, 3.92) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง, เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง (\bar{X} = 3.42, 3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)

การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นแบบ	3.98	.63	มาก	1
1.1 ตามวุฒิการศึกษา	4.22	.87	มาก	
1.2 ตามประสบการณ์	4.03	.92	มาก	
1.3 ตามตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	4.05	.88	มาก	
1.4 ตามความรู้ความสามารถ	4.13	.93	มาก	
1.5 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน	3.52	1.04	มาก	
2. อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนเทียบกับข้าราชการ)	3.81	.94	มาก	2
2.1 สายวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า	3.85	1.04	มาก	
2.2 สายสนับสนุนวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.3 เท่า	3.77	1.10	มาก	
รวม	3.93	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การกำหนด
ค่าตอบแทน ควรเป็นแบบ, อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนเทียบกับข้าราชการ) ($\bar{X} = 3.98, 3.81$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สิทธิประโยชน์ที่ถือ	3.90	.63	มาก	2
1.1 บำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี)	4.09	.92	มาก	
1.2 บำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป)	4.10	.89	มาก	
1.3 ใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพแทน บำเหน็จ-บำนาญ	3.81	1.02	มาก	
1.4 เงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	3.85	1.00	มาก	
1.5 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	4.00	.94	มาก	
1.6 เงินช่วยงานศพญาติ	3.60	1.17	มาก	
2. สวัสดิการที่ได้รับ	4.12	.73	มาก	1
2.1 การเบิกค่ารักษาพยาบาล	4.46	.80	มาก	
2.2 การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	4.28	.90	มาก	
2.3 การเบิกค่าเช่าบ้านได้	3.79	1.19	มาก	
2.4 การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างจังหวัด	3.97	1.05	มาก	
รวม	3.99	.57	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ คือ สวัสดิการที่ได้รับ, สิทธิประโยชน์ที่ถือ ($\bar{X} = 4.12, 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไก
การประเมิน

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง	3.51	.78	มาก	2
1.1 ระบบสัญญาจ้างถาวร	3.71	1.16	มาก	
1.2 ระบบสัญญาจ้างเป็นรายปี	3.33	1.21	ปานกลาง	
2. กลไกการประเมิน	3.90	.54	มาก	1
2.1 ใครควรประเมินผู้บริหาร	3.64	.71	มาก	1.3
2.1.1 คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย	3.96	.95	มาก	
2.1.2 คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เป็นตัวแทนประชาคม	3.94	.93	มาก	
2.1.3 หน่วยงานภายนอก	3.37	1.13	ปานกลาง	
2.1.4 ตัวแทนสาธารณชน	3.30	1.20	ปานกลาง	
2.2 การประเมินผู้บริหาร	4.23	.75	มาก	1.1
2.2.1 กำหนดให้มีการประเมินระหว่างการดำรงวาระ	4.31	.83	มาก	
2.2.2 การประเมินควรเน้นที่ผลงานเป็นหลัก	4.16	.84	มาก	
2.3 ใครควรประเมินพนักงาน	3.64	.71	มาก	1.3
2.3.1 หัวหน้างานหรือผู้บริหาร	4.11	.90	มาก	
2.3.2 คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง	3.99	.99	มาก	
2.3.3 เพื่อนร่วมงาน	3.36	1.23	ปานกลาง	
2.3.4 ประเมินตนเอง	3.12	1.30	ปานกลาง	
2.4 การประเมินพนักงาน	4.20	.69	มาก	1.2
2.4.1 มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.35	.83	มาก	
2.4.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.22	.82	มาก	
2.4.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อเวลา	4.35	.80	มาก	
2.4.4 มีจริยธรรม	4.14	.87	มาก	
2.4.5 มีผลงานเป็นรูปธรรม	3.97	.94	มาก	
รวม	3.86	.52	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ กลไกการประเมิน การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ($\bar{X} = 3.90, 3.51$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง พบว่าข้าราชการเห็นด้วยกับระบบสัญญาจ้างเป็นรายปี ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนกลไกการประเมินพบว่าเห็นด้วยในระดับมาก ทุกรายข้อย่อยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การประเมินผู้บริหาร การประเมินพนักงาน ใครควรประเมินผู้บริหารและพนักงาน ($\bar{X} = 4.23, 4.20, 3.64$ และ 3.64) ตามลำดับ โดยมีข้อที่น่าสนใจคือ ข้าราชการเห็นด้วยในระดับปานกลางของการให้หน่วยงานภายนอกและตัวแทนสาธารณชนเป็นผู้ประเมินผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.37, 3.30$) ตามลำดับ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อให้เพื่อนร่วมงานและการประเมินตนเองในการประเมินผลพนักงาน ($\bar{X} = 3.36, 3.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	ข้าราชการใน สจล. n = 396		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ	3.21	1.16	ปานกลาง	4
2. การประเมินศักยภาพของบุคลากรทำในรูปของคณะกรรมการ	3.98	.83	มาก	2
3. สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงานและอัตราค่าตอบแทน ตามความเหมาะสม	3.89	.91	มาก	3
4. อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่า อัตราเดิม	4.36	.87	มาก	1
รวม	3.85	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากแทบทุกข้อ โดยเรียงลำดับสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ
อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม, การประเมินศักยภาพของ
บุคลากรทำในรูปของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 4.36, 3.98, 3.89$) ตามลำดับ ยกเว้นบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ไม่เป็นข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.21$)

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ กำหนดเงื่อนไข การจ้างและกลไกการประเมิน และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ข้าราชการสายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การได้มาซึ่งบุคลากร	3.86	.38	3.70	.38	3.94*
2. การพัฒนาบุคลากร	4.19	.50	3.87	.67	5.20*
3. การรักษามูลค่าบุคลากร	4.44	.55	4.30	.73	2.19*
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.88	.69	3.37	.75	6.86*
5. การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	4.11	.52	3.73	.63	6.43*
6. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	4.06	.55	3.90	.59	2.76*
7. กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	3.95	.47	3.76	.55	3.57*
8. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	3.93	.56	3.76	.65	2.76*
รวม	4.05	.35	3.80	.45	6.07*

$P \leq .05$

ตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. วิธีการได้มาซึ่งผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	3.39	.76	3.37	.63	.27
1.1 สรรหา	3.97	1.14	4.21	.92	
1.2 คัดเลือก	3.68	1.07	3.30	1.01	
1.3 แต่งตั้ง	2.54	1.42	2.62	1.19	
2. คุณสมบัติของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	3.98	.86	3.95	.87	.37
2.1 มีตำแหน่งวิชาการ	4.21	.86	4.05	.94	
2.2 คุณวุฒิระดับปริญญาเอก	3.76	1.04	3.86	1.03	
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	4.46	.53	4.26	.68	3.21
3.1 เป็นผู้นำรวมถึงเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ	4.33	.73	4.21	.80	
3.2 เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.58	.69	4.33	.84	
3.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกับ หน่วยงานต่าง ๆ	4.48	.63	4.25	.90	
4. วาระการดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	3.78	.78	3.64	.74	1.83
4.1 4 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.66	1.30	3.43	1.17	
4.2 4 ปี (1 วาระ)	3.92	1.04	3.87	1.10	
5. วิธีการการได้มาซึ่งพนักงาน	3.87	.63	3.80	.63	1.13
5.1 การสอบคัดเลือก	4.30	.75	4.46	.77	
5.2 คัดเลือก	3.45	1.13	3.14	1.06	
6. คุณสมบัติของพนักงาน	3.59	.88	3.47	.75	1.46
6.1 มีคุณวุฒิระดับ ปวส. ขึ้นไป	3.73	.98	3.75	.88	
6.2 มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี	3.46	1.17	3.20	1.06	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
7. คุณลักษณะของพนักงาน	4.46	.57	4.24	.66	3.53*
7.1 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.55	.70	4.31	.75	
7.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.35	.69	4.17	.83	
7.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อเวลา	4.55	.64	4.32	.80	
7.4 มีจริยธรรม	4.42	.84	4.19	.84	
8. ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน	3.26	.76	2.99	.69	3.69*
8.1 สัญญาจ้างเป็นรายปี	3.28	1.40	2.92	1.30	
8.2 สัญญาจ้างเป็นราย 2 ปี	3.33	1.12	2.91	1.16	
8.3 สัญญาจ้างเป็นราย 3 ปี	3.43	1.10	2.98	1.16	
8.4 สัญญาจ้างตลอดไป	3.02	1.48	3.16	1.39	
รวม	3.86	.38	3.70	.38	3.94*

$P \leq .05$

ตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อคุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก) คุณลักษณะของพนักงานและ ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนานุคลากร

การพัฒนานุคลากร	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร	4.24	.60	3.92	.73	4.70*
1.1 การปฐมนิเทศ	3.99	1.01	3.57	1.02	
1.2 การฝึกอบรม สัมมนา	4.42	.76	4.12	.82	
1.3 การศึกษาดูงาน	4.27	.82	3.96	.96	
1.4 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.31	.80	4.05	1.00	
2. การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากร	4.13	.58	3.83	.74	4.51*
2.1 เขียนบทความทางวิชาการ	4.10	.72	3.56	.96	
2.2 ทำงาน วิจัยรวมถึงการเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.16	.73	3.77	.93	
2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสมกับงาน	4.29	.71	4.19	.92	
2.4 มีการประชุม ระหว่างบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.00	.90	3.81	1.00	
รวม	4.19	.50	3.87	.67	5.20*

$P \leq .05$

จากตาราง 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนานุคลากร พบว่าในภาพรวมและทุกรายข้อ
มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษามูลค่า

การรักษาบุคลากร	ข้าราชการสายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนซึ่งบุคลากรให้การยอมรับ	4.48	.65	4.32	.84	2.11*
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม	4.62	.64	4.50	.86	1.57
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.30	.80	4.09	.89	2.38*
4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.39	.79	4.29	.95	1.13
รวม	4.44	.55	4.30	.73	2.19*

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษามูลค่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนซึ่งบุคลากรให้การยอมรับ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง	3.60	1.16	3.20	1.23	3.31*
2. เมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน	4.24	.80	3.54	1.15	6.90*
3. เมื่อเกษียณอายุ	4.13	1.00	3.95	1.03	1.77
4. เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง	3.56	1.24	2.83	1.28	5.75*
รวม	3.88	.69	3.37	.75	6.86*

$P \leq .05$

จากตาราง 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าแทบทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การให้บุคลากรพ้นจากงาน
เมื่อเกษียณอายุ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
 ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)

การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นแบบ	4.15	.55	3.79	.67	5.60*
1.1 ตามวุฒิการศึกษา	4.32	.80	4.10	.93	
1.2 ตามประสบการณ์	4.30	.75	3.71	.99	
1.3 ตามตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	4.27	.79	3.79	.92	
1.4 ตามความรู้ความสามารถ	4.25	.87	3.98	.97	
1.5 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน	3.62	.99	3.41	1.10	
2. อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนเทียบกับข้าราชการ)	4.01	.83	3.56	1.01	4.78*
2.1 สายวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า	4.07	.94	3.60	1.08	
2.2 สายสนับสนุนวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.3 เท่า	3.97	.94	3.54	1.22	
รวม	4.11	.52	3.73	.63	6.43*

$$P \leq .05$$

จากตาราง 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
 ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น
 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) พบว่า ในภาพรวมและ
 ทุกข้อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
 ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สิทธิประโยชน์ที่ถือ	4.02	.61	3.77	.64	3.97*
1.1 บำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี)	4.17	.86	3.99	.97	
1.2 บำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป)	4.11	.86	4.09	.93	
1.3 ใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพแทน บำเหน็จ บำนาญ	4.03	.93	3.55	1.06	
1.4 เงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	4.05	.98	3.62	.97	
1.5 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	4.06	.87	3.94	1.01	
1.6 เงินช่วยงานศพญาติ	3.73	1.14	3.45	1.19	
2. สวัสดิการที่ได้รับ	4.13	.69	4.10	.77	.34
2.1 การเบิกค่ารักษาพยาบาล	4.46	.76	4.45	.85	
2.2 การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	4.24	.89	4.32	.92	
2.3 การเบิกค่าเช่าบ้านได้	3.84	1.14	3.74	1.25	
2.4 การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ต่างจังหวัด	4.00	1.07	3.93	1.04	
รวม	4.06	.55	3.90	.59	2.76*

$P \leq .05$

จากตาราง 4.17 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพรวมมีความ
คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ สิทธิประโยชน์ที่ถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนในข้อ สวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
 ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไก
 การประเมิน

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง	3.51	.85	3.52	.69	-.20
1.1 ระบบสัญญาจ้างถาวร	3.60	1.26	3.84	1.01	
1.2 ระบบสัญญาจ้างเป็นรายปี	3.42	1.24	3.22	1.17	
2. กลไกการประเมิน	4.00	.47	3.79	.58	3.93[*]
2.1 ใครควรประเมินผู้บริหาร	3.73	.69	3.53	.72	2.76[*]
2.1.1 คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภา มหาวิทยาลัย	4.00	.92	3.92	.99	
2.1.2 คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เป็นตัวแทน ประชาคม	4.04	.90	3.84	.95	
2.1.3 หน่วยงานภายนอก	3.48	1.11	3.23	1.15	
2.1.4 ตัวแทนสาธารณชน	3.43	1.18	3.16	1.21	
2.2 การประเมินผู้บริหาร	4.31	.68	4.14	.82	2.24[*]
2.2.1 กำหนดให้มีการประเมินระหว่างการดำรง วาระ	4.42	.75	4.18	.91	
2.2.2 การประเมินควรเน้นที่ผลงานเป็นหลัก	4.21	.79	4.10	.89	
2.3 ใครควรประเมินพนักงาน	3.75	.69	3.51	.70	3.51[*]
2.3.1 หัวหน้างานหรือผู้บริหาร	4.18	.88	4.03	.91	
2.3.2 คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง	1.09	.97	3.87	.99	
2.3.3 เพื่อนร่วมงาน	3.48	1.26	3.22	1.19	
2.3.4 ประเมินตนเอง	3.29	1.30	2.92	1.28	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
2.4 การประเมินพนักงาน	4.30	.61	4.08	.75	3.09*
2.4.1 มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.45	.75	4.22	.90	
2.4.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้	4.33	.73	4.09	.89	
2.4.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อ เวลา	4.46	.72	4.21	.87	
2.4.4 มีจริยธรรม	4.28	.81	3.98	.92	
2.4.5 มีผลงานเป็นรูปธรรม	4.00	.96	3.93	.93	
รวม	3.95	.47	3.76	.55	3.57*

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในข้อ กลไกการประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	ข้าราชการ สายวิชาการ $n_1 = 213$		ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ $n_2 = 183$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ	3.32	1.17	3.07	1.15	2.16*
2. การประเมินศักยภาพของบุคลากรทำในรูปของ คณะกรรมการ	4.05	.75	3.90	.90	1.84
3. สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงานและอัตรา ค่าตอบแทนตามความเหมาะสม	4.00	.82	3.77	.99	2.49*
4. อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่น้อยกว่าอัตราเดิม	4.38	.81	4.34	.95	.52
รวม	3.93	.56	3.76	.65	2.76*

$P \leq .05$

ตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าแทบทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ในข้อ การประเมินศักยภาพ
ของบุคลากรทำในรูปของคณะกรรมการ และอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ
ไม่น้อยกว่าอัตราเดิม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีกับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การได้มาซึ่งบุคลากร	3.80	.38	3.77	.40	.55
2. การพัฒนาบุคลากร	4.08	.60	3.98	.60	1.63
3. การรักษาบุคลากร	4.41	.65	4.32	.63	1.38
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.61	.78	3.70	.73	-1.13
5. การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	3.94	.61	3.93	.59	.15
6. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	4.02	.58	3.94	.56	1.32
7. กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	3.88	.51	3.82	.53	1.24
8. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	2.83	.56	3.89	.67	-92
รวม	3.95	.41	3.92	.43	.63

ตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับ ข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. วิธีการได้มาซึ่งผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	3.35	.75	3.43	.64	-1.05
1.1 สรรหา	3.99	1.11	4.22	.95	
1.2 คัดเลือก	3.54	1.07	3.45	1.04	
1.3 แต่งตั้ง	2.54	1.30	2.63	1.34	
2. คุณสมบัติของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	3.99	.85	3.93	.89	.59
2.1 มีตำแหน่งวิชาการ	4.16	.89	4.10	.93	
2.2 คุณวุฒิระดับปริญญาเอก	3.83	1.01	3.77	1.07	
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก)	4.43	.59	4.28	.64	2.36*
3.1 เป็นผู้ร่วมถึงเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ	4.33	.74	4.20	.80	
3.2 เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.54	.71	4.36	.84	
3.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกับ หน่วยงานต่าง ๆ	4.44	.76	4.28	.78	
4. วาระการดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	3.75	.73	3.67	.81	1.02
4.1 4 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.54	1.20	3.58	1.32	
4.2 4 ปี (1 วาระ)	3.98	1.04	3.77	1.11	
5. วิธีการการได้มาซึ่งพนักงาน	3.86	.62	3.80	.66	.99
5.1 การสอบคัดเลือก	4.41	.71	4.33	.84	
5.2 คัดเลือก	3.32	1.12	3.27	1.08	
6. คุณสมบัติของพนักงาน	3.49	.84	3.60	.80	-1.31
6.1 มีคุณวุฒิระดับ ปวส. ขึ้นไป	3.73	.97	3.76	.88	
6.2 มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี	3.26	1.16	3.45	1.08	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
7. คุณลักษณะของพนักงาน	4.40	.59	4.30	.67	1.51
7.1 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.47	.66	4.38	.83	
7.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.32	.72	4.17	.82	
7.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อเวลา	4.48	.68	4.39	.80	
7.4 มีจริยธรรม	4.33	.89	4.28	.78	
8. ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน	3.11	.75	3.18	.71	-.94
8.1 สัญญาจ้างเป็นรายปี	2.99	1.38	3.30	1.32	
8.2 สัญญาจ้างเป็นราย 2 ปี	3.10	1.21	3.19	1.06	
8.3 สัญญาจ้างเป็นราย 3 ปี	3.16	1.16	3.32	1.13	
8.4 สัญญาจ้างตลอดไป	3.19	1.47	2.92	1.38	
รวม	3.80	.38	3.77	.40	.55

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.21 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับ ข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแทบทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ในข้อ คุณลักษณะผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 แสดงการผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนามูลสาร

การพัฒนามูลสาร	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร	4.13	.68	4.03	.69	1.44
1.1 การปฐมนิเทศ	3.78	1.06	3.83	1.01	
1.2 การฝึกอบรม สัมมนา	4.28	.80	4.29	.82	
1.3 การศึกษาดูงาน	4.20	.84	4.03	.97	
1.4 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.30	.82	4.01	.99	
2. การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากร	4.03	.67	3.93	.68	1.44
2.1 เขียนบทความทางวิชาการ	3.86	.89	3.84	.86	
2.2 ทำงาน วิจัยร่วมถึงการทำร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.02	.84	3.92	.88	
2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสมกับงาน	4.28	.80	4.18	.83	
2.4 มีการประชุม ระหว่างบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.99	.94	3.80	.96	
รวม	4.08	.60	3.98	.60	1.63

ตารางที่ 4.22 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับ ข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนามูลสาร ในภาพรวมและทุกรายข้อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษามูลค่า

การรักษาบุคลากร	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนซึ่งบุคลากร ให้การยอมรับ	4.43	.77	4.37	.71	.74
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม	4.58	.75	4.55	.75	.42
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.26	.82	4.11	.89	1.73
4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.39	.89	4.26	.82	1.45
รวม	4.41	.65	4.32	.63	1.38

ตารางที่ 4.23 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษามูลค่า ในภาพรวมและทุกรายข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง	3.32	1.25	3.56	1.13	-1.91
2. เมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน	3.93	1.03	3.89	1.05	.40
3. เมื่อเกษียณอายุ	4.05	1.00	4.04	1.05	.06
4. เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง	3.16	1.35	3.33	1.25	-1.26
รวม	3.61	.78	3.70	.73	-1.13

ตารางที่ 4.24 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับ ข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในภาพรวมและทุกรายข้อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)

การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นแบบ	3.99	.63	3.97	.64	.38
1.1 ตามวุฒิการศึกษา	4.27	.82	4.15	.94	
1.2 ตามประสบการณ์	4.02	.90	4.03	.96	
1.3 ตามตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	4.03	.85	4.06	.94	
1.4 ตามความรู้ความสามารถ	4.13	.97	4.12	.88	
1.5 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน	3.54	1.06	3.50	1.02	
2. อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนเทียบกับข้าราชการ)	3.79	.96	3.82	.91	-.31
2.1 สายวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า	3.77	1.06	3.98	.99	
2.2 สายสนับสนุนวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.3 เท่า	3.83	1.10	3.68	1.10	
รวม	3.94	.61	3.93	.59	.15

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ในภาพรวมและทุกรายข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สิทธิประโยชน์เบื้องต้น	3.92	.64	3.88	.61	.48
1.1 บำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี)	4.08	.90	4.10	.94	
1.2 บำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป)	4.11	.88	4.08	.93	
1.3 ใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพแทน บำเหน็จ บำนาญ	3.82	.99	3.79	1.06	
1.4 เงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	3.84	.96	3.87	1.06	
1.5 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	4.04	.93	3.95	.95	
1.6 เงินช่วยงานศพญาติ	3.64	1.21	3.54	1.11	
2. สวัสดิการที่ได้รับ	4.18	.74	4.03	.71	1.98*
2.1 การเบิกค่ารักษาพยาบาล	4.50	.78	4.39	.82	
2.2 การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	4.32	.90	4.21	.90	
2.3 การเบิกค่าเช่าบ้านได้	3.90	1.18	3.62	1.19	
2.4 การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ต่างจังหวัด	4.00	1.03	3.92	1.09	
รวม	4.02	.58	3.94	.56	1.32

$P \leq .05$

ตารางที่ 4.26 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ สิทธิประโยชน์เบื้องต้น มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในข้อ สวัสดิการที่ได้รับ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง	3.55	.81	3.45	.72	1.27
1.1 ระบบสัญญาจ้างถาวร	3.78	1.18	3.59	1.12	
1.2 ระบบสัญญาจ้างเป็นรายปี	3.33	1.23	3.32	1.18	
2. กลไกการประเมิน	3.93	.53	3.87	.55	1.11
2.1 ใครควรประเมินผู้บริหาร	3.67	.68	3.59	.76	1.18
2.1.1 คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภา มหาวิทยาลัย	3.94	.94	3.99	.98	
2.1.2 คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เป็นตัวแทน ประชาคม	3.96	.94	3.92	.92	
2.1.3 หน่วยงานภายนอก	3.42	1.13	3.28	1.14	
2.1.4 ตัวแทนสาธารณชน	3.39	1.16	3.17	1.25	
2.2 การประเมินผู้บริหาร	4.29	.71	4.13	.80	2.04'
2.2.1 กำหนดให้มีการประเมินระหว่างการดำรง วาระ	4.37	.81	4.21	.86	
2.2.2 การประเมินควรเน้นที่ผลงานเป็นหลัก	4.22	.79	4.06	.91	
2.3 ใครควรประเมินพนักงาน	3.67	.70	3.59	.71	1.03
2.3.1 หัวหน้างานหรือผู้บริหาร	4.22	.84	3.95	.96	
2.3.2 คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง	3.99	1.00	3.99	.97	
2.3.3 เพื่อนร่วมงาน	3.33	1.26	3.40	1.19	
2.3.4 ประเมินตนเอง	3.16	1.30	3.06	1.31	

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
2.4 การประเมินพนักงาน	4.20	.69	4.20	.69	-0.09
2.4.1 มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.39	.80	4.28	.87	
2.4.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้	4.24	.83	4.20	.81	
2.4.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อ เวลา	4.32	.83	4.40	.77	
2.4.4 มีจริยธรรม	4.14	.95	4.15	.90	
2.4.5 มีผลงานเป็นรูปธรรม	3.94	.95	4.01	.93	
รวม	3.88	.51	3.82	.53	1.24

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.27 พบว่า ความคิดเห็นข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน ในภาพรวมและทุกรายข้อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อย่อยเป็นพบว่า แทบทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในข้อ การประเมินผู้บริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี $n_1 = 241$		ข้าราชการ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป $n_2 = 155$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ	3.11	1.14	3.35	1.18	-2.03*
2. การประเมินศักยภาพของบุคลากรทำในรูปของ คณะกรรมการ	3.95	.82	4.03	.84	-88
3. สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงานและอัตรา ค่าตอบแทนตามความเหมาะสม	3.88	.89	3.90	.94	-25
4. อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่น้อยกว่าอัตราเดิม	4.40	.83	4.30	.94	1.10
รวม	3.83	.56	3.89	.67	-92

$P \leq .05$

จากตาราง 4.28 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้าน การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ พบว่าในภาพรวมและรายข้อเกือบทุกข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับสังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การได้มาซึ่งบุคลากร	3.82	.38	3.67	.39	3.30*
2. การพัฒนาบุคลากร	4.09	.56	3.89	.70	2.43*
3. การรักษามูลค่าบุคลากร	4.40	.61	4.30	.74	1.08
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.75	.73	3.29	.76	5.11*
5. การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	4.01	.56	3.66	.65	4.55*
6. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	4.02	.56	3.90	.63	1.67
7. กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	3.87	.52	3.80	.51	1.11
8. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	3.91	.57	3.65	.67	3.65*
รวม	3.98	.40	3.77	.45	4.28*

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.29 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แทบทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในข้อ การรักษามูลค่าบุคลากร การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ และกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. วิธีการได้มาซึ่งผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	3.42	.72	3.26	.65	1.87
1.1 สรรหา	4.07	1.08	4.12	.96	
1.2 คัดเลือก	3.57	1.05	3.27	1.05	
1.3 แต่งตั้ง	2.62	1.36	2.40	1.15	
2. คุณสมบัติของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	4.00	.84	3.86	.92	1.29
2.1 มีตำแหน่งวิชาการ	4.20	.86	3.93	1.01	
2.2 คุณวุฒิระดับปริญญาเอก	3.81	1.03	3.80	1.06	
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	4.41	.56	4.24	.73	1.92
3.1 เป็นผู้นำรวมถึงเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ	4.30	.74	4.19	.83	
3.2 เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.51	.73	4.33	.90	
3.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	4.42	.68	4.22	1.00	
4. วาระการดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	3.76	.76	3.56	.75	2.21[*]
4.1 4 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.61	1.23	3.34	1.29	
4.2 4 ปี (1 วาระ)	3.92	1.05	3.79	1.13	
5. วิธีการการได้มาซึ่งพนักงาน	3.83	.65	3.86	.56	-45
5.1 การสอบคัดเลือก	4.30	.78	4.63	.63	
5.2 คัดเลือก	3.36	1.12	3.10	1.04	
6. คุณสมบัติของพนักงาน	3.58	.85	3.38	.72	2.01[*]
6.1 มีคุณวุฒิระดับ ปวศ. ขึ้นไป	3.75	.94	3.72	.91	
6.2 มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี	3.42	1.16	3.04	.97	

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

การได้มาซึ่งบุคลากร	ข้าราชการ ที่ตั้งกักคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการ ที่ตั้งกักสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
7. คุณลักษณะของพนักงาน	4.38	.63	4.30	.61	1.05
7.1 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.47	.74	4.32	.70	
7.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.28	.75	4.22	.79	
7.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อเวลา	4.46	.71	4.39	.79	
7.4 มีจริยธรรม	4.32	.87	4.28	.78	
8. ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน	3.20	.74	3.92	.68	3.09*
8.1 สัญญาจ้างเป็นรายปี	3.26	1.35	2.61	1.30	
8.2 สัญญาจ้างเป็นราย 2 ปี	3.27	1.13	2.66	1.10	
8.3 สัญญาจ้างเป็นราย 3 ปี	3.27	1.15	3.07	1.16	
8.4 สัญญาจ้างตลอดไป	3.00	1.47	3.38	1.30	
รวม	3.82	.38	3.67	.39	3.30*

$P \leq .05$

จากตาราง 4.30 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่ตั้งกักคณะวิชา กับข้าราชการที่ตั้งกักสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแทบทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ในข้อ วาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก) คุณสมบัติของพนักงาน และลักษณะการจ้างงานของพนักงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร	4.14	.64	3.95	.79	2.03*
1.1 การปฐมนิเทศ	3.86	1.05	3.58	.96	
1.2 การฝึกอบรม สัมมนา	4.31	.80	4.19	.83	
1.3 การศึกษาดูงาน	4.17	.85	3.98	1.05	
1.4 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.22	.86	4.08	1.03	
2. การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากร	4.04	.64	3.83	.76	2.39*
2.1 เขียนบทความทางวิชาการ	3.92	.83	3.62	1.00	
2.2 ทำงาน วิจัยรวมถึงการทำร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.07	.81	3.68	.93	
2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสมกับงาน	4.25	.76	4.20	.99	
2.4 มีการประชุม ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.94	.93	3.83	1.01	
รวม	4.09	.56	3.89	.70	2.43*

$P \leq .05$

ตารางที่ 4.31 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับ ข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมและทุกรายข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษามูลค่า

การรักษามูลค่า	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. มีกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนซึ่งบุคลากรให้การยอมรับ	4.43	.71	4.34	.84	.93
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม	4.59	.71	4.50	.88	.87
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.25	.85	4.02	.83	2.31*
4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.34	.83	4.37	.97	-2.29
รวม	4.40	.61	4.30	.74	1.08

$P \leq .05$

ตารางที่ 4.32 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษามูลค่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแทบทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ในข้อ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง	3.50	1.19	3.13	1.24	2.54*
2. เมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน	4.06	.95	3.43	1.16	4.66*
3. เมื่อเกษียณอายุ	4.04	1.02	4.06	1.02	-.13
4. เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง	3.42	1.27	2.57	1.26	5.61*
รวม	3.75	.73	3.29	.76	5.11*

$P \leq .05$

ตารางที่ 4.33 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แทบทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อ เมื่อเกษียณอายุ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)

การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. $_1$	\bar{X}_2	S.D. $_2$	
1. การกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นแบบ	4.04	.60	3.78	.71	3.50*
1.1 ตามวุฒิการศึกษา	4.24	.84	4.17	.96	
1.2 ตามประสบการณ์	4.13	.83	3.68	1.12	
1.3 ตามตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	4.14	.82	3.72	1.02	
1.4 ตามความรู้ความสามารถ	4.16	.90	4.01	1.03	
1.5 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน	3.58	1.01	3.34	1.13	
2. อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนเทียบกับข้าราชการ)	3.93	.88	3.37	1.02	4.68*
2.1 สายวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า	3.95	.98	3.52	1.15	
2.2 สายสนับสนุนวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.3 เท่า	3.92	.97	3.23	1.33	
รวม	4.01	.56	3.66	.65	4.55*

$$P \leq .05$$

ตาราง 4.34 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ในภาพรวมและทุกรายข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. สิทธิประโยชน์เบื้องต้น	3.95	.61	3.74	.68	2.74*
1.1 บำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี)	4.09	.91	4.07	.96	
1.2 บำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป)	4.08	.90	4.19	.89	
1.3 ใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพแทน บำเหน็จ บำนาญ	3.90	.95	3.50	1.16	
1.4 เงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	3.97	.95	3.44	1.06	
1.5 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	4.02	.92	3.96	1.00	
1.6 เงินช่วยงานศพญาติ	3.68	1.14	3.33	1.23	
2. สวัสดิการที่ได้รับ	4.11	.72	4.13	.78	-.23
2.1 การเบิกค่ารักษาพยาบาล	4.44	.80	4.52	.81	
2.2 การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	4.27	.88	4.28	.98	
2.3 การเบิกค่าเช่าบ้านได้	3.79	1.16	3.78	1.29	
2.4 การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างจังหวัด	3.97	1.05	7.98	1.08	
รวม	4.02	.56	3.90	.63	1.67

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.35 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ สิทธิประโยชน์เบื้องต้น มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ สวัสดิการที่ได้รับ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง	3.52	.83	3.51	.58	.13
1.1 ระบบสัญญาจ้างถาวร	3.62	1.21	4.01	.92	
1.2 ระบบสัญญาจ้างเป็นรายปี	3.42	1.20	3.01	1.19	
2. กลไกการประเมิน	3.92	.53	3.84	.55	1.19
2.1 ใครควรประเมินผู้บริหาร	3.66	.71	3.58	.71	.94
2.1.1 คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย	3.95	.92	3.99	1.07	
2.1.2 คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เป็นตัวแทนประชาคม	3.95	.92	3.92	.96	
2.1.3 หน่วยงานภายนอก	3.40	1.15	3.27	1.09	
2.1.4 ตัวแทนสาธารณชน	3.35	1.19	3.14	1.22	
2.2 การประเมินผู้บริหาร	4.22	.74	4.25	.80	-2.29
2.2.1 กำหนดให้มีการประเมินระหว่างการดำรงวาระ	4.30	.82	4.32	.87	
2.2.2 การประเมินควรเน้นที่ผลงานเป็นหลัก	4.15	.83	4.19	.89	
2.3 ใครควรประเมินพนักงาน	3.70	.71	3.45	.65	2.94*
2.3.1 หัวหน้างานหรือผู้บริหาร	4.13	.89	4.06	.94	
2.3.2 คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง	4.01	1.00	3.91	.94	
2.3.3 เพื่อนร่วมงาน	3.42	1.24	3.13	1.20	
2.3.4 ประเมินตนเอง	3.24	1.30	2.71	1.22	

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	ข้าราชการ ที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการ ที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
2.4 การประเมินพนักงาน	4.20	.68	4.22	.70	-.23
2.4.1 มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.34	.83	4.36	.85	
2.4.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้	4.25	.80	4.12	.87	
2.4.3 มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อ เวลา	4.35	.81	4.34	.80	
2.4.4 มีจริยธรรม	4.14	.88	4.13	.86	
2.4.5 มีผลงานเป็นรูปธรรม	3.92	.97	4.14	.83	
รวม	3.87	.52	3.80	.51	1.11

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.36 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก
 ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็น
 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้าน การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน ในภาพรวม
 และทุกรายข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า แทบทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ยกเว้น ในข้อ ใครควรประเมินพนักงาน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา $n_1 = 306$		ข้าราชการที่สังกัดสำนัก $n_2 = 90$		t
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ	3.31	1.15	2.84	1.13	3.40*
2. การประเมินศักยภาพของบุคลากรทำในรูปของคณะกรรมการ	4.04	.76	3.79	1.00	2.16*
3. สถานมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงานและอัตราค่าตอบแทนตามความเหมาะสม	3.97	.85	3.61	1.04	3.00*
4. อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม	4.36	.87	4.38	.91	-1.17
รวม	3.91	.57	3.65	.67	3.65*

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 4.37 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับ ข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแทบทุกข้อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ในข้อ อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาที่เปิดสอน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลทั้ง 8 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่า การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	คณะวิศวกรรมศาสตร์ n ₁ = 93		คณะวิทยาศาสตร์ n ₂ = 50		คณะเทคโนโลยี การเกษตร n ₃ = 53		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ n ₄ = 47		คณะเศรษฐศาสตร์ อุตสาหกรรม n ₅ = 36		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ n ₆ = 14		บัณฑิตวิทยาลัย n ₇ = 13		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	\bar{X}_5	S.D. ₅	\bar{X}_6	S.D. ₆	\bar{X}_7	S.D. ₇	
1. การได้มาซึ่งบุคลากร	3.82	.44	3.80	.34	3.78	.29	3.87	.43	3.98	.31	3.58	.35	3.75	.24	2.36*
2. การพัฒนาบุคลากร	4.07	.64	4.10	.54	4.19	.54	4.04	.47	4.11	.56	3.95	.46	4.07	.58	.49
3. การรักษามูลค่า	4.41	.66	4.35	.58	4.53	.59	4.27	.59	4.44	.64	4.30	.72	4.42	.83	.89
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.75	.82	3.90	.63	3.73	.67	3.95	.67	3.79	.56	3.23	.56	2.94	.69	5.16*
5. การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	3.91	.58	4.03	.53	4.25	.55	3.95	.55	4.05	.47	3.87	.67	3.93	.65	2.35*
6. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.95	.59	4.09	.61	4.04	.46	3.97	.46	4.08	.56	4.08	.51	4.01	.68	.51
7. กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน	3.85	.56	3.83	.48	3.89	.58	3.93	.58	4.00	.43	3.81	.44	3.70	.50	.84
8. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	3.99	.55	3.84	.53	3.83	.63	4.04	.63	4.00	.60	3.60	.46	3.75	.42	1.97
รวม	3.97	.48	3.99	.37	4.03	.33	4.00	.33	4.06	.34	3.80	.33	3.82	.48	1.20

P ≤ .05

ตารางที่ 4.38 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดคณะวิชาที่เปิดสอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) นอกนั้นก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้ ผู้วิจัยกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ หน่วยงานในสถาบัน และคณะวิชาที่เปิดสอน

5.2 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐบาลแตกต่างกัน
2. ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน
3. ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่หน่วยงานในสถาบัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน
4. ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดคณะวิชาที่เปิดสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 396 คน ประชากร 1,335 คน กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น จำนวน 400 คน ได้มาโดยตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan เทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ด้วยวิธีของ Cronbach ที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 คน ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 400 ชุด ได้กลับคืนมา 396 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.00

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น การทดสอบค่า t-test F-test ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe's และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS FOR WINDOW

5.4 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.21 โดยมีอายุต่ำกว่าจำนวน 40 ปี 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.86 ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 39.14 ทั้งนี้สังกัดคณะวิชาจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และสังกัดสำนัก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในภาพรวมและรายด้านพบว่า

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับ คือ การรักษานุเคราะห์ การพัฒนานุเคราะห์ การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ การได้มาซึ่งบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็น แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานในสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับสังกัดสำนัก ในภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการรักษานุเคราะห์ และกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และกลไกการประเมิน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตาม คณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และรายด้านมีความคิดเห็น ไม่แตกต่าง กันเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการ ได้มาซึ่งบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน และการจ่าย ค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วย ในเรื่องการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล โดยมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการรักษา บุคลากร การพัฒนานุเคราะห์ และการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่าง ๆ พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ และคณะวิชาที่เปิดสอน ส่วนใหญ่มีความ คิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานและหน่วยงานในสถาบัน พบว่า ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยในการ ได้มาซึ่งผู้บริหารด้วยวิธีการสรรหา ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมกับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการดำรงวาระ ตำแหน่งอธิการบดี ควรดำรงวาระละ 4 ปี (1 วาระ) แต่ไม่เกิน 8 ปี จะเหมาะสมที่สุด ส่วนการได้มา

ซึ่งพนักงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยใน การได้มาซึ่งพนักงานด้วยวิธีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ควรมีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. ขึ้นไป พร้อมกับมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่สถาบันต้องการรวมถึงการมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา เมื่อคัดเลือกเป็นพนักงานแล้วเห็นด้วย กับการจ้างงานเป็นสัญญาจ้างราย 3 ปี

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นในด้าน การได้มาซึ่งบุคลากร ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่การเลือกลำดับตัวเลือกพบว่าสอดคล้องกับภาพรวม ยกเว้นในเรื่องของ สัญญาจ้าง ข้าราชการสายวิชาการเห็นด้วยกับสัญญาจ้างราย 3 ปี ส่วนสายสนับสนุนวิชาการ เห็นด้วยกับสัญญาจ้างตลอดไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน มีการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการ จำแนกตามหน่วยงานในสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา กับสังกัดสำนัก มีความคิดเห็นด้าน การได้มาซึ่ง บุคลากรแตกต่างกัน แต่มีการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม ยกเว้นในเรื่องของสัญญา จ้าง ซึ่งข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาเห็นด้วยกับสัญญาจ้างราย 2-3 ปี ส่วนข้าราชการที่สังกัดสำนัก เห็นด้วยกับสัญญาจ้างตลอดไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการได้มาซึ่งบุคลากรในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อทดสอบ Scheffe's แล้ว พบว่าไม่สามารถทดสอบได้

ผลจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารที่มาจากการสรรหาเพื่อคัดเลือก คนที่มีความรู้ความสามารถเป็นมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งผู้บริหารควรจะมีตำแหน่งทาง วิชาการ ควร ดำรงตำแหน่ง 4 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี ในส่วนพนักงานต้องการใช้วิธีการสอบคัดเลือก ซึ่งเป็นวิธีที่ดีและเป็นธรรมมากที่สุด ซึ่งจะได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่ง เมื่อพนักงานได้รับการคัดเลือกควรจะทำสัญญาจ้างเป็นราย 3 ปี หรืออาจจะใช้สัญญาจ้าง ตลอดไปแล้วแต่ความเหมาะสม ทั้งนี้จะต้องดำเนินอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยในการ เพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร โดยการฝึกอบรม สัมมนา รวมถึงให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับ

ที่สูงขึ้น มีวิธีการสนับสนุน ส่งเสริมโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการทำงานวิจัยรวมถึงการเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งงาน และหน่วยงานในสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็น ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่ในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็น ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในการเลือกลำดับตัวเลือก สอดคล้องกับภาพรวม ซึ่งข้าราชการที่มีอายุที่ต่ำกว่า 40 ปี เห็นด้วยและมีความคิดเห็นที่สถาบัน จะเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการ จำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ โดยส่วนใหญ่ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลด้านการพัฒนาบุคลากร ต้องการเพิ่มพูนความรู้ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม สัมมนาให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้น เพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

3. ด้านการรักษาบุคลากร

ความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษาบุคลากร มีความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด ที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม และในหน่วยงานควรมีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรให้การยอมรับ เพื่อใช้ในการปฏิบัติและตอบสนองนโยบายหน่วยงานได้อย่างเป็นเอกภาพ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการรักษาบุคลากร แตกต่างกัน แต่ในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการ จำแนกตามอายุและหน่วยงานในสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการรักษาบุคลากร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการรักษาบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษานุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ผู้บริหารที่ตั้นนั้นจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่น และความเป็นธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา ในหน่วยงานควรจะมีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรให้การยอมรับ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วย ในการให้บุคลากรพ้นจากงานเกษียณอายุ รองลงมาคือเมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตาม ตำแหน่งงานและ หน่วยงานในสถาบัน พบว่ามีความคิดเห็นด้าน การให้บุคลากรพ้นจากงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้ ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการสังกัดคณะวิชาเห็นด้วยที่จะให้พ้นจากงานเมื่อไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน มากกว่าส่วนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการและข้าราชการ ที่สังกัดสำนักเห็นด้วย เมื่อเกษียณอายุ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นการให้บุคลากรพ้นจากงานภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อทดสอบ Scheffe's แล้ว พบว่าไม่สามารถทดสอบได้

จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงานแล้ว ย่อมพอใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยจนกระทั่งเกษียณอายุเท่านั้น ทั้งนี้ในส่วนของอาจารย์ก็ยอมรับ ที่จะให้พ้นจากงานเมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน แต่ต้องมีการทำงานที่โปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

5. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยใน การกำหนดค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา รองลงมาคือ ตามความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหารและประสบการณ์

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งงานและหน่วยงานในสถาบันพบว่า มีความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่ในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม ทั้งนี้ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการและข้าราชการที่สังกัดสำนักเกือบทุกตัวเลือก โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาตามตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหารและประสบการณ์

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อทดสอบ Scheffe's แล้วพบว่าไม่สามารถทดสอบได้

จากผลการวิจัย ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะกำหนดค่าตอบแทน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาถึงวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และในส่วนของอาจารย์ควรพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหารด้วย ทั้งนี้จะต้องมีความโปร่งใส

6. ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องบำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป) และบำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี) รองลงมาคือ โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ส่วนเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับ พบว่าเห็นด้วยกับ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรองลงมาคือ การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพแตกต่างกัน แต่ในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม ทั้งนี้สายวิชาการเห็นด้วยมากกว่า สายสนับสนุนวิชาการในการที่มีเงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ อายุต่ำกว่า 40 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้าน การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานในสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน แต่ในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม ทั้งนี้ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในการที่มีเงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการในภาพรวมแตกต่างกัน จากผลการวิจัย ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ เรื่องบำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป) และบำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี) รวมถึงโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ส่วนเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับ ต้องการ ด้านการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร ทั้งนี้ควรจะพิจารณาการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง วิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหารด้วยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

7. ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง เป็นระบบสัญญาจ้างถาวร ในส่วนของการประเมินผู้บริหารเห็นด้วยที่จะให้คณะกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เป็นตัวแทนประชาคม เป็นผู้ประเมิน ซึ่งการประเมินผู้บริหารนั้นควรมีการประเมินระหว่างดำรงวาระ โดยเน้นที่ผลงาน เป็นหลัก ในส่วนของการประเมินพนักงานเห็นด้วยที่จะให้หัวหน้าหรือผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน โดยใช้เกณฑ์การมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อเวลา

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็น ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมินในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม ทั้งนี้สายวิชาการเห็นด้วยมากกว่า สายสนับสนุนวิชาการ ในระบบสัญญาจ้างรายปี

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและ กลไกการประเมิน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตาม หน่วยงานในสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมินในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม ซึ่งข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการที่สังกัดสำนัก ในระบบสัญญาจ้างรายปี

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นด้าน การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมินในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ ระบบสัญญาจ้างถาวร ประเมิน ผู้บริหารควรที่จะให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน และเพื่อเป็นธรรมเนียม กรรมการควรมีตัวแทนของบุคลากรหรือสภาอาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมิน ซึ่งการประเมินนั้นควรมีระยะเวลาที่แน่นอน ผู้บริหารนั้นควรมีการประเมินระหว่างดำรงวาระ โดยเน้นที่ผลงานเป็นหลัก ในส่วนของการประเมินพนักงาน ควรที่จะให้หัวหน้าหรือผู้บริหารหรือ กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน โดยใช้เกณฑ์การมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบรวมถึงการตรงต่อเวลา และเมื่อบุคลากรได้รับการประเมิน ควรได้รับ ทราบข้อดีหรือข้อแก้ไข เพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

8. ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ในเรื่องอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าอัตราเดิม รองลงมาคือ การประเมินศักยภาพ ของบุคลากรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ และสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงานและ อัตราค่าตอบแทนตามความเหมาะสม ลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน แต่ในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม ทั้งนี้สายวิชาการเห็นด้วยมากกว่าสายสนับสนุนวิชาการในเรื่องบุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็น ข้าราชการ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการ เลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับภาพรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตาม หน่วยงานในสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งในการเลือกลำดับตัวเลือกสอดคล้องกับ ภาพรวม ทั้งนี้ข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการที่สังกัดสำนักเรื่อง บุคลากร ในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของข้าราชการจำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่า เมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ สิ่งที่ต้องการคืออัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าอัตราเดิม มีการประเมินศักยภาพของบุคลากรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงานและอัตราค่าตอบแทนตามความเหมาะสม และยังคงต้องมีสถานภาพเป็นข้าราชการอยู่

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีสาระที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ หน่วยงานในสถาบันและคณะวิชาที่เปิดสอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดครั้งหนึ่งของระบบการบริหารมหาวิทยาลัยของประเทศไทย ซึ่งย่อมจะต้องมีผลกระทบต่อบุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งทุกมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลด้านการบริหารงานบุคคล (อ้างอิงมาจากสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย : 5) กล่าวได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะมีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยและอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมีระบบการบริหารบุคคลที่เป็นระบบเดียวกันทั่วประเทศ ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการรักษาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2535) พบว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ยังขาดผู้บริหารที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยมาก ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือสร้างขวัญที่ดีแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในหน่วยงาน เมื่อผู้บริหารปฏิบัติเช่นนี้ได้แล้ว หน่วยงานย่อมได้รับประโยชน์และก้าวหน้าสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับ

ผลตอบแทนที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นตามเป้าหมายขององค์กร

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า การจำแนกตามอายุและคณะวิชาที่เปิดสอนมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าอายุจะมากหรือน้อย ต่างก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ : 118) พบว่า ความคิดเห็นของการบริหารงานแยกตามอายุพบว่า ไม่แตกต่างกันและก็สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สุมาลี จันทร์ชโล (2540 : 122) พบว่า ข้าราชการที่อายุต่างกันมีความพอใจด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ในส่วนคณะวิชาที่เปิดสอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นอาจารย์ ความรับผิดชอบงานสอนและงานวิจัย ทำให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 119) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแยกตามคณะที่สังกัด ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานและหน่วยงานในสถาบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน รายด้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าข้าราชการสายวิชาการส่วนใหญ่สังกัดคณะวิชา ส่วนสายสนับสนุนส่วนใหญ่สังกัดสำนัก ทำให้ทั้ง 2 กลุ่มนี้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างที่พบเป็นผลมาจากสถานภาพและความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพต หุ่นเจริญ (2525) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ของอาจารย์เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส และประสบการณ์ ในการทำงานแล้ว ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในภาพรวมสะท้อนความคิดเห็นค่อนข้างสอดคล้องกันในสาระสำคัญ ทั้งในแง่หลักการและการจัดลำดับ ความสำคัญของตัวเลือกต่าง ๆ ความแตกต่างที่พบมักจะเป็นเพียงความแตกต่างในแง่การให้น้ำหนักความสำคัญที่แตกต่างกันภายในตัวเลือกเดียวกันเอง แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างตัวเลือก ก็ยังพบการมีความคิดเห็นในลำดับที่ค่อนข้างสอดคล้องเกือบทุกกรณี

1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษา แหล่งความรู้ มีกระบวนการพิจารณาคัดเลือก สรรหา หรือคัดสรรบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัยจะเหมือนกันตามนโยบายบริหารบุคคลและระบบการดำเนินงานบริหารงานบุคคลที่แต่ละมหาวิทยาลัยนั้น ๆ กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับแนวคิด เสนาะ ดิยาวี (2539 : 91) กล่าวว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร จะมีวิธีการเสาะหา สรรหา และการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนดีที่เหมาะสมมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น มีแตกต่างกันไปในแต่ละ

มหาวิทยาลัยและมีกระบวนการเฉพาะที่พัฒนาคู่ขนานกับวิวัฒนาการของมหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อูทุมพร จามรمان (2543 : 26) กล่าวไว้ว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสรรหา คัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมด้วยประการต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจจริง บุคลิกภาพ และความประพฤติตลอดจน มีความศรัทธาที่จะปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าวิธีการได้มาซึ่งผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก) ข้าราชการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้วิธีการสรรหา เนื่องจากเป็นวิธีการทำความเข้าใจกัน การมีใจกว้าง จะลดข้อบาดหมางระหว่างข้าราชการได้ วิธีการสรรหา เป็นวิธีการหนึ่งจะทำให้ได้อธิการบดี ที่บุคลากรส่วนใหญ่พอใจ ไม่ทำให้เกิดปัญหาความแตกแยกในการบริหารงานตามมาภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ สมหมาย จันเริง (2538 : 46) กล่าวว่า การได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับองค์กรหลักองค์กรสำคัญของมหาวิทยาลัย หลายองค์กร เช่น สภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการและสภาคณาจารย์ เป็นต้น คุณสมบัติของผู้บริหาร ควรมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนา สานติยานนท์ (2543-2544 : 97) กล่าวว่า คุณสมบัติของอธิการบดีที่สำคัญได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ และเป็นผู้ที่ใช้เวลา ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร 4 ปี (1 วาระ) ไม่เกิน 8 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนา สานติยานนท์ (2543-2544 : 97) กล่าวว่า ความคิดเห็นของประชาคมมหาวิทยาลัย อธิการบดีควรดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี และดำรง ตำแหน่งติดต่อกันได้ 2 วาระ วิธีการได้มาซึ่งพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับวิธีการสอบคัดเลือกเป็นวิธีการที่เหมาะสม และยุติธรรม ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่งที่ ก.ม. มอบอำนาจให้มหาวิทยาลัย/สถาบัน จัดหาบุคลากร ระบบการสอบ คัดเลือกจะเป็นระบบที่จะ ได้มาซึ่งบุคลากรที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนวลสวาท ด่านวรรณันท์ (2537 : 82) พบว่า ก.ม. ได้จัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยแสดงชื่อ ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะงาน พนักงานควรมีคุณวุฒิระดับ ปวส. ขึ้นไป หรือมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง และมีความรับผิดชอบรวมถึงตรงต่อเวลา เมื่อได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานแล้วส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับสัญญาจ้าง 3 ปี รองลงมาคือ สัญญาจ้างเป็นราย 2 ปี

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ข้าราชการ ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และข้าราชการที่สังกัดสำนัก ได้มีความคิดเห็นด้วยกับสัญญาจ้างตลอดไปสูงกว่า ตัวเลือกอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกลุ่มดังกล่าว มีความกังวลใจในความไม่มั่นคง ในหน้าที่การงาน และคิดว่าสัญญาจ้างตลอดไป มีความเป็นธรรมที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ รัชนา สานติยานนท์ (2543-2544 : 48) พบว่า เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า ข้าราชการสาย ก

และสาย ข เลือกลงสัญญาจ้างเป็ราย 3 ปี มากที่สุด ข้าราชการสาย ค เลือกลงสัญญาจ้างงานตลอดไปมากที่สุด

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการตระหนักเห็นถึงสำคัญและความจำเป็นในด้านการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อพัฒนา นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมล วรหวั่ง (2523 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล กระบวนการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความชำนาญ และหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุ่ม (2539 : 4) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพ เพิ่มรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเพิ่มพูนความรู้ ของบุคลากรผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการฝึกอบรม สัมมนา รองลงมาคือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการฝึกอบรม สัมมนาเป็นวิธีที่ สามารถปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ และค่านิยมให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ซึ่งนำมาปรับปรุงใช้กับงานที่ปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด เสนาะ ดิยาวี (2539 : 159) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งหลังจาก การคัดเลือกคนเข้าทำงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับแนวคิด ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 151) กล่าวว่า การได้พัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ผู้ที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรมจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตาม ไปด้วยจึงมีความรู้สึกพอใจและตอบสนองต่อหน่วยงาน ทำให้ทัศนคติและคุณภาพในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดรูปแบบที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิด ชาญชัย (2521 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรมีจำนวนมากขึ้น มักจะเกิดปัญหาทางการบริหารอยู่เสมอ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล จึงจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง จะต้องมีการหรือกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ควรยึดหลักการที่สำคัญก็คือ การมุ่งรักษาคณติ ส่งเสริมคนเก่ง และพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการอายุต่ำกว่า 40 ปี เลือกรับเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรในรูปแบบ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มากกว่าข้าราชการอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกลุ่มดังกล่าว ส่วนใหญ่มีความรู้ระดับปริญญาตรี จึงต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

3. ด้านการรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการรักษาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าข้าราชการต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการรักษาบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือสร้างขวัญที่ดีแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในหน่วยงาน เมื่อผู้บริหารปฏิบัติเช่นนี้ได้แล้ว หน่วยงานย่อมได้รับประโยชน์และก้าวหน้าสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นตามเป้าหมายขององค์กร ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รัชนา ศานติยานนท์ (2543-2544 : 98) กล่าวว่า หลักการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งอธิการบดีควรยึดถือในการบริหารงานมหาวิทยาลัยนั้น ประชาคมมหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นว่าควรยึดหลักสำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ (ความคุ้มค่าและความพึงพอใจของประชาคม) และความยุติธรรม

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะ ข้าราชการส่วนใหญ่ยังมองว่าปัจจุบันการออกจากราชการ ต้องผ่านขั้นตอนการพิจารณาหลายขั้นตอนและไม่ค่อยมีให้เห็นกันบ่อยนัก เนื่องจากเป็นบุคลากรของรัฐบาล ผลงานวิจัยข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อเกษียณเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยวิระ สุเมธาพันธ์ (2526 : 128) ที่พบว่าในเรื่องเกษียณอายุเมื่อครบ 60 ปี ของบุคลากรควรให้ความสนใจให้มากและไม่เห็นด้วยเมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่งอาจจะเป็นเพราะข้าราชการมองว่าเป็นประเด็นที่ไม่มีความธรรม

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายวิชาการ และข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา เห็นด้วยกับการให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน ส่วนสายสนับสนุนวิชาการ และข้าราชการที่สังกัดสำนัก เห็นด้วยกับการให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อเกษียณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ซึ่งมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองที่จะปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งจะพ้นจากงานเมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน แต่ต้องมีการประเมินผลการทำงาที่โปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

5. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ

ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในการปฏิบัติงานใด ๆ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนที่ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วย คือ ควรกำหนด ตามวุฒิการศึกษา ตามความรู้ความสามารถ สำหรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว จะเป็นมาตรฐานเดียวกันคือ จะเป็นการให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามวุฒิและตำแหน่งที่บรรจุ ตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนฯ ที่ประกาศใช้อยู่ ในขณะที่มีการบรรจุแต่งตั้งและตามเงื่อนไข กรณีเฉพาะประกอบตามที่ ก.ม. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย) กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงศ์ (2539 : 17) กล่าวไว้ว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนที่สำคัญคือ 1. หลักความสามารถ 2. หลักค่าจ้างที่ยุติธรรม 3. หลักมาตรฐานการครองชีพและระดับความเป็นอยู่ 4. หลักการพิจารณาค่าจ้างตามค่าของงานและค่าของคน

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาเห็นด้วยที่จะจ่ายค่าตอบแทนโดยการนำประสบการณ์และตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงตำแหน่งบริหารไปพิจารณาด้วย ซึ่งจะเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนา สานติยานนท์ (2543-2544 : 48) พบว่า เรื่องการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า ควรพิจารณาตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือพิจารณาตามความสามารถ และตามตำแหน่งวิชาการ หรือตำแหน่งบริหารนั้น ๆ สำหรับเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าว พบความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการนั้นเป็นประเภทหนึ่ง

ของค่าตอบแทนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งการจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและลดความตึงเครียดในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด กิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 112) กล่าวว่า สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนปกติ เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด ประวิณ ณ นคร (2527 : 133) ให้ความหมายว่า สวัสดิการเป็นภาวะของการมีความสุขมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง สิ่งหรือภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง โดยส่วนใหญ่ข้าราชการจะได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการตามมาตรฐานเดียวกัน สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับเรื่อง บำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี) และบำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป) ในส่วนสวัสดิการที่ได้รับ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล มากที่สุด รองลงมา การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา เห็นด้วยมากกว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการและข้าราชการที่สังกัดสำนักที่จะให้สิทธิประโยชน์เกื้อกูลโดยมีเงินตำแหน่งทางวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหารไปพิจารณาด้วย ซึ่งจะเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี จันทร์ชลด (2540) พบว่า ข้าราชการต่างคณะกันมีความพอใจ งบประมาณค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน

7. ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การคัดเลือกการจ้างและเงื่อนไขการปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัยโดยสภามหาวิทยาลัยจะกำหนดกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติขึ้น อย่างไรก็ตามการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรระบบเดิมหรือบุคคลทั่วไปเข้าสู่ระบบใหม่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและหลักประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งการจ้าง มหาวิทยาลัยจะกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างได้ตามความเหมาะสมของแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดอายุสัญญาการทดลองและประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑนานนท์ (2529 : 152) กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาเงื่อนไขการจ้างเป็นการจัดทำเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการจ้างทราบเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างหรือจัดทำกระบวนการอย่างมีระเบียบขึ้นเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามก่อนที่การทำงานของบุคลากรดังกล่าวจะหมดอายุหรือหมดสัญญาจ้างลง ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรทำเป็น

ประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยหลักการแล้วการประเมินการทำงานนั้น พื้นฐานคือ การประเมินคุณภาพและปริมาณงานตามตำแหน่ง ผลงานปฏิบัติ การรักษาวินัยในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความอดสาหัสในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 13) กล่าวว่า เพื่อให้การวัดผลงานถูกต้อง มาตรฐานที่จะนำมาพิจารณาในการประเมินพนักงานดังนี้ 1. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 2. การปฏิบัติงานและแนวความก้าวหน้า 3. กำหนดผู้ประเมิน และ 4. การตระหนักถึงคุณสมบัติของผู้ประเมินผลที่ดี การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับระบบสัญญาจ้างถาวร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คนทุกคนต้องการความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (ม.ป.ป. : 18) กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความรู้สึกทางจิตใจ ต้องการความปลอดภัย ความคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นทางใจ สันติภาพ หลักประกันสวัสดิภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนพยายามหางานที่มั่นคง กลไกการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการประเมินผู้บริหาร โดยคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย รองลงมา คือ คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เป็นตัวแทนประชาคม โดยการกำหนดให้มีการประเมินระหว่างดำรงวาระ ควรเน้นที่ผลงานเป็นหลัก ส่วนการประเมินพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการประเมินพนักงาน โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร รองลงมาคือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งโดยใช้เกณฑ์ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความรับผิดชอบรวมถึงตรงต่อเวลา

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา เห็นด้วยกับระบบการจ้างเป็นรายปี มากกว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการและข้าราชการที่สังกัดสำนัก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ มีหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองที่จะปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งจะถูกประเมินตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนา สานดิยานนท์ (2543-2544 : 48) พบว่า เมื่อพิจารณาตามสายงาน พบว่า ข้าราชการสาย ก และสาย ข เลือกสัญญาจ้างเป็ราย 3 ปี มากที่สุด ข้าราชการสาย ค เลือกสัญญาจ้างงานตลอดไปมากที่สุด

8. ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ในภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ มีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลขึ้น เป็นการเฉพาะภายใต้เงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมให้สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ภาระงานใหม่ และอัตราค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับคุณวุฒิและภาระงาน โดยการจ่ายตามบัญชีเงินเดือนที่กำหนดขึ้นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เห็นด้วยกับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม ส่วนเห็นด้วยอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการส่วนใหญ่ ยังไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิมของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ซึ่งให้เห็นถึงปรัชญาการดำเนินชีวิตของมนุษย์เราว่า ไม่ว่าจะทำอะไรก็แล้วแต่ มนุษย์ต้องการสิ่งตอบแทนหรือเรียกว่าการแลกเปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญาพุทธ (2534 : 43-44) ว่า การบริหารงานจะต้องคำนึงถึงหลักการแลกเปลี่ยนคือ การจะแลกเปลี่ยนอย่างไรเพื่อจะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิธีการที่จะแลกเปลี่ยนที่ดีคือ การให้สิ่งที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ เมื่อเขาได้รับสิ่งที่ต้องการแล้วเขาจะมีความพอใจ เขาจะทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นอย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นสำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จในภาวะผู้นำด้วย

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชา เห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพ จากข้าราชการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย มากกว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการและข้าราชการที่สังกัดสำนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันซึ่งข้าราชการสายวิชาการและข้าราชการที่สังกัดคณะวิชาส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ซึ่งมีความรู้ความสามารถ จึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรในอนาคต แต่ก็ยังพบว่า ข้าราชการเห็นด้วยในการปรับเปลี่ยนสถานภาพ จากข้าราชการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ในลำดับสุดท้ายเมื่อเปรียบเทียบกับตัวเลือกอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการออกนอกระบบของ ปอมท. (จดหมายข่าวสภาคณาจารย์ สจพ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 71 มกราคม 2545) พบว่า อาจารย์และข้าราชการ 80 % ไม่ต้องการออกนอกระบบและไม่เห็นด้วยที่จะเป็นพนักงาน แต่ต้องการเป็นอาจารย์ที่มีความอิสระเหมือนเดิม ซึ่งก็ยังคงสอดคล้องกับงานวิจัย สุมาลี จันทร์ชลอ (2540) พบว่า ด้านความต้องการและการตัดสินใจ ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีระดับการตัดสินใจ ออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ไม่แตกต่างกัน แต่ ข้าราชการที่มีตำแหน่งบริหารมีระดับการตัดสินใจที่สูงกว่า

5.6 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. ผู้บริหารในสถาบัน ควรหาวิธีการที่จะรักษานักกลางไว้ให้ได้ทำงานนานที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม และควรมีกฎ ระเบียบที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารในสถาบัน ควรส่งเสริมการสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ควรได้มีโอกาสให้ไปฝึกอบรม สัมมนา ในด้านที่บุคลากรสนใจ รวมถึงมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนข้าราชการสายสนับสนุน วิชาการควรดูแลในเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการที่ควรจะได้รับ อาทิ บำเหน็จ บำนาญ การเบิก ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงค่าเล่าเรียนบุตร

3. ผู้บริหารในสถาบัน ควรนำวิธีที่เป็นธรรมชาติที่สุด ที่จะให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น มีโอกาสได้สัญญาจ้างตลอดไป รวมถึงให้ออกจากงานโดยการเกษียณ ซึ่งจะทำให้บุคลากรตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องกังวลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5.7 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับรูปแบบระบบการกำหนด เงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

2. ควรทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

3. ควรทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

4. ควรทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการ ข้าราชการงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

บรรณานุกรม

- กองแผนงาน. รายงานประจำปี 2541. กรุงเทพฯ : งานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน สำนักงาน
อธิการบดี. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กมล วรหัง. 2523. “การบริหารงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราในทัศนคติ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้บริหารการศึกษา.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- กิติมา ปรีดีดิลก. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.
กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์.
- จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. 2535. “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ กาญจนไพบูลย์. 2527. “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน
อุดมศึกษา.”
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2519. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2531. การบริหารงานบุคคลในองค์กรการศึกษา. ปัตตานี : การบริหาร
การศึกษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชัยฤทธิ์ สีลาเดช. 2541. ทางเลือกใหม่ในการประเมิน. การศึกษานิเทศน์เขต 7 ราชบุรี.
- ชนัดดา ธัญวุฒิ. 2537. “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย:สภาพปัจจุบันปัญหาและ
แนวทางแก้ไข.” วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คนัย เทียนพุด. 2539. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จดหมายข่าว สภาคณาจารย์ สจพ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 71 มกราคม 2545.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2525. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2539. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนชัย ยมจินดา. 2531. กระบวนการและทรัพยากรบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมา
- นวลสวาท ดำนวนนันท์. 2537. “การบริหารงานบุคคลของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- บัณฑิต อินทรจีน. 2526. การบริหารงานบุคคลและสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
บรรจง ชูสกุลชาติ. “การศึกษากับการมีงานทำ” วารสารมิตรครู. ฉบับที่ 4 กุมภาพันธ์ 2529
ประชุม รอดประเสริฐ. 2528. การบริหารบุคคลของการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประวีณ ฒ นคร. “สวัสดิการแรงงาน: ด้อยกว่าหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ.” กรุงเทพฯ :
วารสารข้าราชการ. ปีที่ 29 ฉบับที่ 12 เดือนธันวาคม 2527.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม.
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2536. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. บัณฑิตวิทยาลัย.
- พรพต หุ่นเจริญ. 2525. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.”
พะยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร. 2533. “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒและเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยหลักอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา.”
- ภิญโญ สาธร. 2517. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มนัส บุญวงศ์. 2537. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาณี ไชยธีรวัฒน์ศิริ และคนอื่นๆ. 2542. “ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล.”
- เมธี ปิลันธนานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
โอเดียนสโตร์.
- รัชนา ศานติยานนท์ และคณะ. 543-2544. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง รูปแบบใหม่
ของการบริหารการจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรอุบลบางกูร. 2521. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
กรุงเทพฯ : ขนิษฐการพิมพ์.
- วีระ สุเมธาพันธ์. 2526. “ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหมาย จันเือง. 2538. เกษมบัณฑิตปริทัศน์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สุมาลี จันทร์ชลอ. 2540. “การศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรในการ
ออกนอกระบบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.” สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี.

เสนาะ สีเขาวัว. 2539. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541. หลักการและหน้าที่ปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์.

สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา. 2541. ปีที่ 12 ฉบับที่ 32 ประจำเดือนตุลาคม-ธันวาคม.

สภาคณาจารย์ สจพ. 2541. ฉบับที่ 10 กรกฎาคม.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุมิตร คุณากร และคนอื่น. 2519. เกณฑ์ประเมินผลโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :
วัฒนาพานิช.

สมาน รังสีโยกฤษณ์. 2521. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

อุทุมพร จามรมาน และคณะ. 2543. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ : โครงการวิจัยเรื่อง การเตรียม
พร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



คำสั่งคณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 187/2543

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวมัทติกา หมั่นสา

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวมัทติกา หมั่นสา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.มาลัย	จีรวัดมนเกษตร์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.สุเมธ	แย้มนุ่ม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัฉรา	สีบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการ
ดร.มาลัย	จีรวัดมนเกษตร์	กรรมการ
ดร.สุเมธ	แย้มนุ่ม	กรรมการ

สั่ง ณ วันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2543

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2543

1. นางสาวมัทติกา หมั่นสา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นของข้าราชการใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อ เป็นมหาวิทยลัยในกำกับ" โดยมี ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุเมธ แยมนุ่ม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ.2543

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ขอเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ตามประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลงวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ.2543 ได้ประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่ได้รับอนุมัติของ นางสาวมัทติกา หมั่นสา โดยมี ดร.สุเมธ แย้มนุ่ม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม นั้น

บัดนี้ บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมขอเปลี่ยนแปลง อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม จาก ดร.สุเมธ แย้มนุ่ม เป็น ดร.วัฒน์ชัย พงษ์นาค

ประกาศ ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2545

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ผู้วิจัย

นางสาวมัทติกา หมั่นสา

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. มาลัย จีร์วัฒนเกษตร์

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. วัฒนชัย พงษ์นาค

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

คำชี้แจง

การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ผู้วิจัย ได้ออกแบบสอบถามแยกเป็น 2 ส่วนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการจำแนกเป็น ข้าราชการสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ ไม่รวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ กำหนดเงื่อนไข การจ้างและกลไกการประเมิน และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์มากที่สุด ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เฉพาะในการวิจัย ตลอดจนไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน

ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scales) โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาก
- 3 หมายถึง เป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง เป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีตอบ โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงใน
หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของตัวท่านมากที่สุด

1. ตำแหน่งงาน

- ข้าราชการสายวิชาการ
 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ

2. อายุ

- ต่ำกว่า 40 ปี
 ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

3. คณะ/สำนักที่สังกัดอยู่

- คณะ
 สำนัก

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทุกช่องหลังข้อความที่สอดคล้องกับระดับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร						
1. วิธีการได้มาซึ่งผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)						
1.1 สรรหา						
1.2 คัดเลือก						
1.3 แต่งตั้ง						
2. คุณสมบัติของผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)						
2.1 มีตำแหน่งวิชาการ						
2.2 คุณวุฒิระดับปริญญาเอก						
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)						
3.1 เป็นผู้นำรวมถึงเป็นที่ยอมรับ ทางวิชาการ						
3.2 เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล						
3.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ						
4. วาระการดำรงตำแหน่ง ของผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)						
4.1 4 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี						

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
4.2 4 ปี (1 วาระ)						
5. วิธีการการได้มาซึ่งพนักงาน						
5.1 การสอบคัดเลือก						
5.2 คัดเลือก						
6. คุณสมบัติของพนักงาน						
6.1 มีคุณวุฒิระดับ ปวส. ขึ้นไป						
6.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน มาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี						
7. คุณลักษณะของพนักงาน						
7.1 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม กับตำแหน่ง						
7.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้						
7.3 มีความรับผิดชอบรวมถึง การตรงต่อเวลา						
7.4 มีจริยธรรม						
8. ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน						
8.1 สัญญาจ้างเป็นรายปี						
8.2 สัญญาจ้างเป็นราย 2 ปี						
8.3 สัญญาจ้างเป็นราย 3 ปี						
8.4 สัญญาจ้างตลอดไป						
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1. การเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร						
1.1 มีการประชุมพิเศษ						
1.2 การฝึกอบรม สัมมนา						
1.3 การศึกษาดูงาน						
1.4 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
2. การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากร						
2.1 เขียนบทความทางวิชาการ						
2.2 ทำงานการวิจัยรวมถึงการทำ ร่วมกับหน่วยงานอื่น						
2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสมกับ งาน						
2.4 มีการประชุมปรึกษาหารือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
ด้านการรักษาบุคลากร						
1. มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนรวมถึงบุคลากรให้การยอมรับ						
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
3. ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม						
4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน						
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน						
1. เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไข ตามสัญญาจ้าง						
2. เมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของ หน่วยงาน						
3. เมื่อเกษียณอายุ						
4. เมื่อมหาวิทยาลัยขุดเลิกตำแหน่ง						
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและ เงินเดือน)						
1. การกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นแบบ						
1.1 ตามวุฒิการศึกษา						
1.2 ตามประสบการณ์						
1.3 ตามตำแหน่งวิชาการรวมถึง ตำแหน่งบริหาร						

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
1.4 ตามความรู้ความสามารถสามารถ						
1.5 ตามความต้องการของตลาด แรงงาน						
2. อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือน)						
2.1 สายวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่าของ ข้าราชการ						
2.2 สายสนับสนุนวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.3 เท่าของข้าราชการ						
ด้านการกำหนดผลประโยชน์และ สวัสดิการ						
1. สิทธิประโยชน์เกื้อกูล						
1.1 บำนาญ (ทำงานครบ 25 ปี)						
1.2 บำเหน็จ (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป)						
1.3 ใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพ แทนบำเหน็จ-บำนาญ						
1.4 เงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึง ตำแหน่งบริหาร						
1.5 เงินช่วยงานศพ						
1.6 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย						
2. สวัสดิการ						
2.1 สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล						
2.2 สามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้						
2.3 สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้						
2.4 สามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ						
ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และกลไก						
การประเมิน						
1. การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง						
1.1 ระบบสัญญาจ้างถาวร						
1.2 ระบบสัญญาจ้างเป็นรายปี						

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
2. กลไกการประเมิน						
2.1 ใครควรประเมินผู้บริหาร						
2.1.1 คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้ง โดยสภามหาวิทยาลัย						
2.1.2 คณะกรรมการหรือ หน่วยงานที่เป็นตัวแทน ประชาคม						
2.1.3 หน่วยงานภายนอก						
2.1.4 ตัวแทนสาธารณชน						
2.2 การประเมิน						
2.2.1 ควรกำหนดให้มีการประเมิน ผู้บริหารระหว่างวาระ						
2.2.2 การประเมินผู้บริหาร ควรเน้นที่ผลงานเป็นหลัก						
2.3 ใครควรประเมินพนักงาน						
2.3.1 หัวหน้างานหรือผู้บริหาร						
2.3.2 คณะกรรมการที่ได้รับ การแต่งตั้ง						
2.3.3 ประเมินตนเอง						
2.3.4 เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน						
2.4 การประเมิน						
2.4.1 ความรู้ความสามารถในการ ทำงาน						
2.4.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้						
2.4.3 มีความรับผิดชอบรวมถึง การตรงต่อเวลา						
2.4.4 มีจริยธรรม						
2.4.5 มีผลงานเป็นรูปธรรม						

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่						
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่เป็นข้าราชการ						
2. การประเมินศักยภาพของบุคลากรจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการ						
3. สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงานและอัตราค่าตอบแทนขึ้นตามความเหมาะสม						
4. อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับไม่น้อยกว่าเดิม						

ภาคผนวก ค

ตารางที่ ข1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐบาล ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร

การได้มาซึ่งบุคลากร	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	\bar{x}_5	S.D. ₅	\bar{x}_6	S.D. ₆	\bar{x}_7	S.D. ₇	
1. วิธีการได้มาซึ่งผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	3.46	.63	3.37	.78	3.34	.60	3.60	.79	3.66	.62	2.73	1.04	3.00	.43	4.48*
1.1 สรรหา	3.98	1.01	4.02	1.32	4.17	1.10	4.17	.89	4.50	.65	2.86	1.29	4.23	.93	3.47*
1.2 คัดเลือก	3.56	.95	3.76	.96	3.49	1.01	3.70	1.12	3.67	1.12	3.12	1.76	2.92	.64	2.31*
1.3 แต่งตั้ง	2.87	1.25	2.34	1.48	2.38	1.27	2.94	1.51	2.83	1.36	2.14	1.17	1.85	.99	2.18*
2. คุณสมบัติของผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	4.02	1.02	3.95	.81	3.95	.79	3.88	.80	4.34	.60	3.60	.44	4.11	.58	1.79
2.1 มีตำแหน่งวิชาการ	4.20	.95	4.12	.82	4.12	.88	4.11	.89	4.58	.60	3.79	.58	4.08	.64	1.82
2.2 คุณสมบัติระดับปริญญาเอก	3.85	1.18	3.78	1.02	3.70	.93	3.66	1.05	4.11	.89	3.43	.51	4.15	.80	.85
3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (อธิการบดี/ คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก)	4.30	.65	4.54	.47	4.45	.55	4.34	.55	4.55	.43	4.30	.65	4.38	.46	1.61
3.1 เป็นผู้นำรวมถึงเป็นที่ยอมรับทาง วิชาการ	4.24	.79	4.36	.72	4.28	.77	4.21	.78	4.50	.61	4.14	.77	4.62	.51	1.47
3.2 เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล	4.43	.77	4.66	.59	4.58	.66	4.45	.85	4.64	.59	4.36	.84	4.23	.73	1.37
3.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสาน งานกับหน่วยงานต่าง ๆ	4.27	.75	4.62	.60	4.49	.70	4.38	.68	4.53	.56	4.43	.51	4.31	.75	2.14*

ตารางที่ ข 1 (ต่อ)

การได้มาซึ่งบุคลากร	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{x}_1	S.D. _{.1}	\bar{x}_2	S.D. _{.2}	\bar{x}_3	S.D. _{.3}	\bar{x}_4	S.D. _{.4}	\bar{x}_5	S.D. _{.5}	\bar{x}_6	S.D. _{.6}	\bar{x}_7	S.D. _{.7}	
4. วาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร (อธิการบดีคณบดีผู้อำนวยการสำนัก)	3.83	.71	3.69	.76	3.63	.82	3.74	.95	3.94	.66	3.85	.49	3.69	.56	.85
4.1 4 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี	3.77	1.15	3.42	1.33	3.45	1.46	3.51	1.28	3.72	1.14	4.07	.73	3.62	.65	1.19
4.2 4 ปี (1 วาระ)	3.91	1.01	3.96	1.03	3.81	1.11	3.98	1.11	4.17	1.06	3.64	.84	3.77	1.17	1.27
5. วิธีการได้มาซึ่งพนักงาน	3.91	.71	3.67	.56	3.76	.59	3.81	.71	4.12	.57	3.50	.67	3.73	.52	2.77
5.1 การสอบคัดเลือก	4.26	.85	4.34	.63	4.34	.73	4.15	.81	4.75	.44	3.50	.85	4.54	.78	5.34
5.2 คัดเลือก	3.59	1.00	3.00	1.31	3.19	1.21	3.49	1.10	3.50	.97	3.50	.85	2.92	1.04	2.06
6. คุณสมบัติของพนักงาน	3.58	.99	3.28	.86	3.63	.67	3.84	.65	3.61	.85	3.17	.84	4.00	.73	2.91
6.1 มีคุณวุฒิตะดับ ปวศ. ขึ้นไป	3.73	1.03	3.42	.99	3.85	.79	3.85	.78	3.83	1.00	3.50	.85	4.13	.85	1.44
6.2 มีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 2 ปี	3.44	1.27	3.14	1.16	3.42	1.12	3.83	.96	3.39	.99	2.86	1.03	3.69	1.32	2.29
7. คุณลักษณะของพนักงาน	4.29	.76	4.51	.50	4.50	.45	4.23	.61	4.45	.58	4.46	.59	4.21	.74	1.65
7.1 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม กับตำแหน่ง	4.37	.85	4.56	.61	4.60	.57	4.32	.78	4.58	.73	4.43	.76	4.54	.66	1.06
7.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.19	.87	4.44	.67	4.36	.62	4.11	.70	4.36	.64	4.29	.91	4.31	.85	1.82
7.3 มีความรับผิดชอบรวมถึง การตรงต่อเวลา	4.33	.86	4.66	.52	4.66	.48	4.34	.70	4.56	.65	4.43	.51	4.00	.91	1.93
7.4 มีจริยธรรม	4.29	.90	4.38	.78	4.40	.84	4.19	1.01	4.33	.79	4.71	.47	4.00	.91	.84

ตารางที่ ข1 (ต่อ)

การได้มาซึ่งบุคลากร	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{x}_1	S.D. _{.1}	\bar{x}_2	S.D. _{.2}	\bar{x}_3	S.D. _{.3}	\bar{x}_4	S.D. _{.4}	\bar{x}_5	S.D. _{.5}	\bar{x}_6	S.D. _{.6}	\bar{x}_7	S.D. _{.7}	
8. ลักษณะการจ้างงานของพนักงาน	3.21	.70	3.17	.68	2.97	.72	3.48	.88	3.29	.80	2.91	.67	3.11	.42	2.52*
8.1 สัญญาจ้างเป็นรายปี	3.72	1.25	3.00	1.34	3.00	1.44	3.38	1.29	3.14	1.29	2.71	1.20	2.46	1.27	4.96*
8.2 สัญญาจ้างเป็นราย 2 ปี	3.24	1.03	3.26	1.10	3.13	1.21	3.66	1.13	3.36	1.25	2.93	1.33	2.92	.86	3.76*
8.3 สัญญาจ้างเป็นราย 3 ปี	2.99	1.05	3.46	1.03	3.25	1.28	3.57	1.23	3.25	1.16	3.57	1.09	3.31	1.03	1.77
8.4 สัญญาจ้างตลอดไป	2.94	1.32	2.98	1.52	2.53	1.44	3.34	1.51	3.44	1.52	2.43	1.60	3.77	1.42	2.99*
รวม	3.82	.44	3.80	.34	3.78	.29	3.87	.43	3.98	.31	3.58	.35	3.75	.24	2.36*

P ≤ .05

ตารางที่ ข 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	\bar{X}_5	S.D. ₅	\bar{X}_6	S.D. ₆	\bar{X}_7	S.D. ₇	
1. การเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร	4.11	.71	4.14	.60	4.24	.64	4.17	.63	4.09	.60	3.91	.56	4.13	.53	.59
1.1 การปฐมนิเทศ	3.77	1.08	3.98	.98	4.00	1.09	3.94	.99	3.83	1.23	3.50	.85	3.77	.83	1.21
1.2 การฝึกอบรม สัมมนา	4.27	.84	4.26	.90	4.45	.82	4.32	.78	4.36	.64	4.14	.66	4.23	.44	1.55
1.3 การศึกษาดูงาน	4.24	.89	4.10	.86	4.25	.98	4.19	.74	4.08	.73	3.86	.66	4.15	.69	2.30
1.4 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.19	1.00	4.24	.74	4.28	.79	4.26	.77	4.08	.91	4.14	.86	4.38	.77	.72
2. การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากร	4.02	.71	4.06	.63	4.13	.62	3.91	.53	4.13	.69	4.00	.40	4.01	.68	.64
2.1 เชิญบทความทางวิชาการ	3.94	.83	4.02	.91	4.08	.70	3.66	.84	4.00	.89	3.93	.47	3.54	.88	2.59
2.2 ทำงาน วิจัยรวมถึงการทำร่วมกับ หน่วยงานอื่น	4.12	.85	4.00	.90	4.13	.79	3.98	.61	4.14	.93	3.71	.61	4.23	.60	2.05
2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสม กับงาน	4.17	.78	4.36	.66	4.30	.77	4.09	.78	4.33	.83	4.50	.52	4.31	.75	.90
2.4 มีการประชุมระหว่างบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.87	.96	3.88	.92	4.04	.98	3.94	.84	4.06	.95	3.86	.66	4.00	1.15	1.29
รวม	4.07	.64	4.10	.54	4.19	.54	4.04	.47	4.11	.56	3.95	.46	4.07	.58	.49

$P \leq .05$

ตารางที่ ข 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการศึกษามูลนิธิ

การศึกษามูลนิธิ	คณะวิศวกรรมศาสตร์		คณะวิทยาศาสตร์		คณะเทคโนโลยี		คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์		คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ		บัณฑิตวิทยาลัย		F		
	\bar{X}_1	S.D. _{.1}	\bar{X}_2	S.D. _{.2}	\bar{X}_3	S.D. _{.3}	\bar{X}_4	S.D. _{.4}	\bar{X}_5	S.D. _{.5}	\bar{X}_6	S.D. _{.6}			
1. มีกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรให้การยอมรับ	4.34	.73	4.48	.68	4.51	.70	4.30	.72	4.67	.63	4.36	.74	4.38	.96	2.39*
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม	4.60	.75	4.44	.70	4.75	.55	4.53	.69	4.58	.81	4.57	.76	4.69	.75	2.05*
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.34	.87	4.16	.89	4.47	.72	4.09	.80	4.25	.81	3.79	.97	4.23	.93	2.54*
4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.37	.90	4.32	.68	4.42	.89	4.19	.74	4.28	.88	4.50	.76	4.38	.96	1.51
รวม	4.41	.66	4.35	.58	4.53	.48	4.27	.59	4.44	.64	4.30	.72	4.42	.83	.89

P ≤ .05

ตารางที่ ข 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐบาล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	\bar{X}_5	S.D. ₅	\bar{X}_6	S.D. ₆	\bar{X}_7	S.D. ₇	
1. เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบเงื่อนไขตามสัญญา จ้าง	3.40	1.25	3.72	1.01	3.53	1.20	4.04	.86	3.53	1.08	2.43	1.22	2.38	1.26	4.42
2. เมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินของ หน่วยงาน	4.06	.94	4.16	.84	4.04	.96	4.21	.95	4.19	.79	4.07	.73	2.77	1.24	5.39
3. เมื่อเกษียณอายุ	4.03	.99	4.32	.87	3.96	1.13	3.85	1.10	4.14	1.10	3.79	.89	4.08	.86	1.51
4. เมื่อมหาวิทยาลัยขุดยกเลิกตำแหน่ง	3.54	1.19	3.42	1.28	3.40	1.39	3.72	1.23	3.33	1.26	2.64	1.01	2.54	1.05	4.94
รวม	3.75	.82	3.90	.63	3.73	.70	3.95	.67	3.79	.56	3.23	.56	2.94	.69	5.06

$P \leq .05$

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)

การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน)	คณะวิศวกรรมศาสตร์ n ₁ = 93		คณะวิทยาศาสตร์ n ₂ = 50		คณะเทคโนโลยี การเกษตร n ₃ = 53		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ n ₄ = 47		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม n ₅ = 36		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ n ₆ = 14		บัณฑิตวิทยาลัย n ₇ = 13		F
	\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	\bar{x}_3	S.D. ₃	\bar{x}_4	S.D. ₄	\bar{x}_5	S.D. ₅	\bar{x}_6	S.D. ₆	\bar{x}_7	S.D. ₇	
1. การกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นแบบ	3.94	.62	4.10	.56	4.25	.51	4.03	.61	4.07	.58	3.84	.68	3.96	.69	1.90
1.1 ตามวุฒิการศึกษา	4.23	.86	4.34	.66	4.32	.89	4.04	.91	4.39	.73	3.86	1.10	4.15	.69	2.04*
1.2 ตามประสบการณ์	4.11	.86	4.08	.85	4.32	.78	4.13	.85	4.08	.69	4.14	1.03	3.77	.73	2.22*
1.3 ตามตำแหน่งวิชาการรวมถึงตำแหน่งบริหาร	3.95	.87	4.30	.79	4.40	.66	4.17	.87	4.14	.76	3.79	.80	4.15	.80	3.92*
1.4 ตามความรู้ความสามารถ	4.09	.90	4.14	.90	4.43	.72	4.06	1.01	4.14	.96	4.14	.86	4.08	.86	.92
1.5 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน	3.34	.96	3.64	1.21	3.79	.86	3.77	1.00	3.61	1.05	3.29	.83	3.69	1.03	1.44
2. อัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนเทียบกับข้าราชการ)	3.85	.80	3.88	.94	4.25	.86	3.76	.86	4.01	.91	3.96	1.02	3.84	.87	1.70
2.1 สาขาการไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า	3.90	.93	3.90	1.11	4.30	.89	3.72	.97	4.00	.99	4.00	1.04	3.69	.85	2.65*
2.2 สาขาสันนิษฐานวิชาการไม่ต่ำกว่า 1.3 เท่า	3.82	.89	3.86	1.11	4.21	.93	3.82	.95	4.03	.97	3.93	1.07	4.00	1.00	3.96*
รวม	3.90	.58	4.03	.53	4.25	.54	3.95	.55	4.05	.47	3.87	.67	3.93	.65	2.35*

P ≤ .05

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยใหม่กับ
ของรัฐบาล ด้านการกำหนดผลประเมินและสวัสดิการ

การกำหนดผลประเมินและสวัสดิการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{x}_1	S.D. _{.1}	\bar{x}_2	S.D. _{.2}	\bar{x}_3	S.D. _{.3}	\bar{x}_4	S.D. _{.4}	\bar{x}_5	S.D. _{.5}	\bar{x}_6	S.D. _{.6}	\bar{x}_7	S.D. _{.7}	
1. สิทธิประโยชน์เบื้องต้น	3.88	.66	4.09	.64	3.98	.57	3.91	.52	4.01	.61	3.84	.57	3.92	.64	.79
1.1 บ้านอายุ (ทำงานครบ 25 ปี)	3.98	.99	4.26	.85	4.23	.85	4.02	.85	4.22	.93	4.07	.62	3.77	1.01	1.27
1.2 บ้านหนึ่ง (ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป)	4.00	.89	4.12	.87	4.08	1.02	3.96	.88	4.31	.89	4.00	.68	4.38	.77	1.33
1.3 ใช้ระบบเงินสำรองเลี้ยงชีพแทน บ้านหนึ่ง-บ้านอายุ	3.86	1.09	3.92	.90	3.85	.93	4.00	.96	4.08	.77	3.71	.73	3.62	.87	2.37*
1.4 เงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมถึง ตำแหน่งบริหาร	3.86	1.07	4.10	.97	4.06	.91	4.00	.83	4.00	.86	3.93	.83	3.77	.83	2.54*
1.5 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	3.98	.94	4.16	.91	4.08	.92	3.85	.86	3.94	1.04	4.21	.70	4.15	.90	.59
1.6 เงินช่วยงานศัลยกรรม	3.69	.94	4.00	.95	3.60	1.35	3.66	1.22	3.53	1.28	3.14	1.56	3.85	.99	2.22*
2. สวัสดิการที่ได้รับ	4.05	.70	4.09	.74	4.14	.75	4.07	.66	4.19	.70	4.44	.57	4.15	1.01	.70
2.1 การเบิกค่ารักษาพยาบาล	4.33	.92	4.44	.76	4.57	.64	4.26	.85	4.67	.68	4.64	.50	4.54	.78	2.56*
2.2 การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	4.36	.79	4.18	.96	4.13	1.06	4.15	.78	4.36	.87	4.57	.65	4.54	.88	1.16
2.3 การเบิกค่าเช่าบ้านได้	3.73	1.12	3.88	1.12	3.85	1.17	3.91	1.04	3.58	1.34	4.14	.86	3.54	1.76	.52
2.4 การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการต่างจังหวัด	3.85	1.07	3.86	1.09	4.02	1.08	3.98	.94	4.17	1.03	4.43	.85	4.00	1.22	.57
รวม	3.95	.59	4.09	.61	4.04	.52	3.97	.46	4.08	.56	4.08	.51	4.01	.68	.51

$P \leq .05$

ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐบาล ด้านการกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไก การประเมิน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	\bar{X}_5	S.D. ₅	\bar{X}_6	S.D. ₆	\bar{X}_7	S.D. ₇	
1. การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง	3.48	.83	3.47	.88	3.52	.77	3.61	.93	3.70	.78	3.17	.84	3.42	.44	.88
1.1 ระบบสัญญาจ้างถาวร	3.56	1.38	3.62	1.29	3.66	.90	3.51	1.14	3.94	1.04	3.21	1.42	3.92	1.04	1.52
1.2 ระบบสัญญาจ้างเป็นรายปี	3.43	1.23	3.32	1.30	3.40	1.13	3.72	1.19	3.47	1.06	3.14	1.17	2.92	1.19	1.80
2. กลไกการประเมิน	3.90	.58	3.88	.47	3.94	.53	3.97	.60	4.04	.43	3.89	.45	3.73	.56	.74
2.1 ไตรกворประเมินผู้บริหาร	3.70	.73	3.54	.68	3.55	.72	3.78	.74	3.79	.69	3.66	.54	3.40	.74	1.18
2.1.1 คณะกรรมการแต่งตั้งโดย สภามหาวิทยาลัย	4.03	.75	3.74	1.05	3.98	.87	3.87	.98	4.22	1.10	3.64	1.01	4.08	.76	1.27
2.1.2 คณะกรรมการหรือ หน่วยงานที่เป็นตัวแทน ประชาชน	4.03	.81	3.88	.92	3.91	1.02	3.98	1.01	4.03	.91	3.79	.80	3.69	1.11	.52
2.1.3 หน่วยงานภายนอก	3.48	1.07	3.36	1.22	3.11	1.22	3.55	1.14	3.44	1.13	3.57	.76	3.23	1.42	1.37
2.1.4 ตัวแทนสาธารณชน	3.31	1.15	3.20	1.14	3.23	1.28	3.74	1.13	3.47	1.25	3.64	.84	2.62	1.26	1.65
2.2 การประเมินผู้บริหาร	4.11	.82	4.25	.72	4.31	.69	4.19	.74	4.54	.48	4.07	.70	4.07	.83	1.80
2.2.1 กำหนดให้มีการประเมิน ระหว่างการดำรงวาระ	4.11	.90	4.42	.76	4.40	.79	4.28	.85	4.61	.60	4.29	.73	4.15	.90	2.78
2.2.2 การประเมินครุภัณฑ์ ผลงานเป็นหลัก	4.13	.87	4.08	.83	4.23	.82	4.11	.89	4.47	.51	3.86	.77	4.00	.91	1.73

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไก การประเมิน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	\bar{X}_5	S.D. ₅	\bar{X}_6	S.D. ₆	\bar{X}_7	S.D. ₇	
2.3 ใ้ครทวประเมเินพนักงน	3.62	.74	3.55	.62	3.72	.70	3.90	.83	3.84	.65	3.71	.57	3.55	.53	1.54
2.3.1 หัวหน้างานหรือผู้บริหาร	4.22	.91	3.92	.94	4.25	.85	4.00	.93	4.31	.71	3.93	.83	4.00	.91	1.52
2.3.2 คณะกรรมการที่ได้รับ การแต่งตั้ง	4.17	1.07	3.76	.96	3.94	.99	4.06	1.01	4.17	.77	3.29	1.20	4.23	.44	191*
2.3.3 เพื่อนร่วมงาน	3.23	1.30	3.32	1.28	3.51	1.20	3.70	1.28	3.53	1.08	3.79	.89	3.08	1.19	1.25
2.3.4 ประเมินตนเอง	2.86	1.36	3.20	1.32	3.21	1.18	3.87	1.12	3.36	1.33	3.86	.95	2.92	1.19	3.98*
2.4 การประเมินพนักงาน	4.19	.71	4.27	.68	4.27	.65	4.10	.72	4.22	.68	4.15	.55	4.01	.69	.51
2.4.1 มีความรู้ความสามารถ ในการทำงาน	4.35	.94	4.34	.72	4.47	.67	4.09	.88	4.50	.77	4.36	.74	4.23	.93	2.30*
2.4.2 มีมนุษยสัมพันธ์สามารถ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้	4.27	.83	4.36	.75	4.34	.68	4.06	.84	4.36	.93	3.93	.83	4.08	.49	1.80
2.4.3 มีความรับผิดชอบรวมถึง การตรงต่อเวลา	4.33	.83	4.40	.81	4.53	.72	4.19	.88	4.42	.69	4.36	.74	3.92	.96	1.49
2.4.4 มีจริยธรรม	4.09	.92	4.28	.90	4.17	.94	4.23	.76	4.11	.85	4.07	.73	3.77	.83	.85
2.4.5 มีผลงานเป็นรูปธรรม	3.91	.85	3.98	1.04	3.87	1.11	3.96	.93	3.72	1.09	4.07	.92	4.08	.86	1.56
รวม	3.85	.56	3.83	.48	3.89	.51	3.93	.58	4.00	.43	3.81	.44	3.70	.50	.84

$P \leq .05$

ตารางที่ ข8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน ของคณะวิชาที่เปิดสอนใน สจล. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่	คณะวิศวกรรมศาสตร์ $n_1 = 93$		คณะวิทยาศาสตร์ $n_2 = 50$		คณะเทคโนโลยี การเกษตร $n_3 = 53$		คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ $n_4 = 47$		คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม $n_5 = 36$		คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ $n_6 = 14$		บัณฑิตวิทยาลัย $n_7 = 13$		F
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	\bar{X}_5	S.D. ₅	\bar{X}_6	S.D. ₆	\bar{X}_7	S.D. ₇	
1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่ ข้าราชการ	3.46	.94	3.14	1.29	3.19	1.11	3.45	1.30	3.36	1.34	3.21	1.05	2.85	.90	2.36*
2. การประเมินศักยภาพของบุคลากรทำ ในรูปแบบของคณะกรรมการ	4.06	.76	4.08	.72	3.91	.84	4.15	.78	4.06	.79	3.71	.47	4.08	.64	1.42
3. สถานมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดภาระงาน และอัตราค่าตอบแทนตามความ เหมาะสม	4.05	.72	3.84	.89	3.94	.91	4.19	.80	4.14	.83	3.21	1.05	3.54	.88	3.23*
4. อัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม	4.38	.83	4.30	.79	4.28	1.06	4.38	.68	4.42	1.05	4.29	.73	4.54	.78	.54
รวม	3.99	.55	3.84	.53	3.83	.63	4.04	.63	4.00	.60	3.60	.46	3.75	.42	1.97

$P \leq .05$

ประวัติผู้เขียน

นางสาวมัทติกา หมั่นสา เกิดเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2516 ที่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จากสถาบันราชภัฏ
จันทระเกษม ปีการศึกษา 2538 และ ปี 2539