

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งให้ความรู้และให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพระดับสูง บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยต่อสังคม นอกจากการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ในด้านการวิจัย ทำนุบำรุง ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตย ศีลธรรม จริยธรรม รวมทั้งศิลปะและวัฒนธรรม การบริหารงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะการบริหารที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความฉับไวในการดำเนินการ โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล ซึ่งประสบปัญหาจากการที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตลอดจนไม่สามารถหามาตรการจูงใจที่มีประสิทธิภาพเพียงพอเพื่อจูงใจรักษาคนดี คนเก่งเอาไว้ได้ นอกจากนี้ ปัญหาการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากร การแยกมหาวิทยาลัยออกมาจากระบบราชการ และมอบอำนาจในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ให้กับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ในการพัฒนาและบริหารตนเองในรูปของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา และจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่ (ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2541)

ในระหว่างที่มหาวิทยาลัยของรัฐ กำลังจะเปลี่ยนสถานภาพใหม่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างบุคลากรในระบบใหม่ที่มีวาระการจ้างที่กำหนดไว้ชัดเจนแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ ในการประชุมเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 (ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2542) ในการจ้างบุคลากรในระบบใหม่เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” โดยการที่รัฐได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ในงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน รายการเงินอุดหนุนทั่วไป¹ โดยกำหนดอัตรา

¹ บัญชีที่ถือใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ในระหว่างที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำลังเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้รับจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายเพื่อการบริหารบุคลากร

ค่าจ้างตำแหน่งสายวิชาการในอัตรา 1.7 เท่า ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ และตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ในอัตรา 1.5 เท่า ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2542) ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวเป็นอัตราที่จัดสรรโดยครอบคลุมสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไว้ด้วยแล้ว โดยมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างและสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยไว้แตกต่างกัน บางมหาวิทยาลัยกำหนดอัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับจัดสรร ในขณะที่บางมหาวิทยาลัยกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับจัดสรรจริง โดยได้จัดสรรค่าตอบแทนทางอ้อมหรือสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในลักษณะและรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่ง เสถียร คามาศักดิ์ (2548, น. 130-143) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบุคคลระบบสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ 20 แห่ง ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยของรัฐได้กำหนดการจ่ายเงินสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานในมหาวิทยาลัย ทั้ง 20 แห่ง โดยได้กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 7 แห่ง กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ากองทุนประกันสังคม จำนวน 10 แห่ง และกำหนดจ่ายสวัสดิการอย่างอื่นเกี่ยวกับการสะสมทรัพย์ การจ่ายเงินบำเหน็จ จำนวน 3 แห่ง

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดการวางแผนการบริหารงานภายในเพื่อเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ ได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทดแทนอัตราข้าราชการเดิม โดยการจ้างบุคลากรในระบบใหม่เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 เป็นต้นมา โดยพนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่ทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมด้านกิจกรรมนักศึกษา การบริหารงานในระดับหน่วยงาน ระดับคณะ และการบริหารงานส่วนกลางในด้านการวางแผน ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ การเงินบัญชี และด้านอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

ในการบริหารองค์กรที่ดี ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการบริหาร และการสรรหา พัฒนาและรักษาบุคลากรโดยการสรรหาเพื่อการจัดบุคลากรเข้าทำงาน (staffing) ผู้บริหารจะต้อง

มีภาระหน้าที่ในการเลือกเฟ้นบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ดีเท่านั้น จึงจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสมรรถภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ธงชัย สันติวงศ์, 2545, น. 198-199) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ และพบว่าในองค์กรที่มีบุคลากรดี มีความตั้งใจ มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้า แต่หากในองค์กรใดที่มีบุคลากรทำงานแบบไม่มีกำลังใจ ไม่มีความตั้งใจ มีความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน องค์กรนั้นก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ จะเห็นว่าบุคลากรและองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันอย่างแยกไม่ออก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2543, น. 267)

ในระยะแรกของการรับพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ามาปฏิบัติงานนั้น มหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการตราระเบียบหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและครอบคลุมไว้ทุกด้านเช่นในปัจจุบัน เพื่อรองรับการบริหารบุคลากรกลุ่มนี้อย่างทันทั่วถึงและเหมาะสม แต่ใช้บันทึกเวียนการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เพื่อแจ้งให้ทุกหน่วยงานได้ทราบ ซึ่งอาจจะมีสาระสำคัญไม่ครบถ้วน ทำให้ขาดความเข้าใจและประสบปัญหาในทางปฏิบัติ รวมทั้งไม่ได้ตราขึ้นเป็นระเบียบสมบรูณ์เช่นในปัจจุบันจากปัญหาดังกล่าวประกอบกับความไม่ชัดเจนในการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับอาจจะไม่ตรงกับความต้องการ ความคลุมเครือในเรื่องเหล่านี้ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่สามารถคาดเดาอนาคตในการทำงานหรือความก้าวหน้าทางอาชีพได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้นับเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานส่งผลให้พนักงานบางส่วนทยอยขอลาออกจากงาน โดยให้เหตุผลว่าเพื่อประกอบอาชีพอื่น และเพื่อศึกษาต่อ ซึ่งการลาออกจากงานนับเป็นปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร ทำให้มหาวิทยาลัยธรรมชาติต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถบางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับการที่องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรได้ สำหรับสถิติการลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะสายสนับสนุนวิชาการจะมีตัวเลขสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1

จำนวนบุคลากรที่ลาออกจากงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2542 – พ.ศ. 2550

ปี พ.ศ.	ข้าราชการ สาย ก	ข้าราชการ สาย ข	ข้าราชการ สาย ค	พนักงาน มหาวิทยาลัย สายวิชาการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน วิชาการ
2542	13	16	3	-	-
2543	15	15	8	-	2
2544	14	11	1	4	14
2545	14	9	3	6	21
2546	14	11	6	11	41
2547	7	5	7	17	87
2548	6	4	2	8	71
2549	10	3	8	19	81
2550	2	4	6	5	84

ที่มา: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคล, 2550

ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการขึ้นใหม่ จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2549

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเพื่อปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2549

3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2549

หลักเกณฑ์ข้างต้นจะครอบคลุมการบริหารงานบุคคลทุกด้านนับตั้งแต่การประเมิน ทดลองปฏิบัติหน้าที่ การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อ ปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการ พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี จากการวางหลักเกณฑ์กลางและระเบียบข้อบังคับสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวแล้วข้างต้น นับได้ว่าเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกเสมอ ภาคเท่าเทียมกันของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งแสดง ให้เห็นถึงความเอาใจใส่ และความตั้งใจจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน ให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างด้านสถานภาพของบุคลากรที่ยังปรากฏอยู่นั้น ทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการกลุ่มเดิมกับพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ได้รับ ค่าจ้าง สวัสดิการ ตลอดจนทั้งสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่ไม่เสมอภาคเท่าเทียมกัน นับเป็นปัจจัย หรือองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะสายสนับสนุนวิชาการ

วิกรม อัครวิกุล (2541, น. 11-12) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน สร้างหลักประกันในการทำงาน ทำให้แน่ใจว่าเมื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ช่วยให้พนักงานมี ขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน การที่พนักงานมีความ มั่นใจและสบายใจย่อมปฏิบัติงานได้ดี ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานมีความหวาดระแวงว่า ตนเองจะได้รับความไม่เป็นธรรม พนักงานอาจเสียขวัญและหมดกำลังใจได้ หากความมั่นคง ในการทำงานเป็นทั้งเครื่องกระตุ้น และเครื่องบำรุงขวัญในการทำงานย่อมทำให้ผลงานดีขึ้น เป็น เครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง นอกจากนี้ ศจี อนันต์นพคุณ (2542, น. 64-65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงใน การทำงานสามารถสรุปได้ว่า ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ เกื้อหนุนให้บุคลากรมี ระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิด พลังร่วม (group efforts) ขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง บุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิด

สร้างสรรค์ต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างยั่งยืน

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการศึกษาถึงความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความจำเป็นและควรเร่งศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพื่อรับรู้ถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรการในการบริหารพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษามาพิจารณา และกำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ และความก้าวหน้าทางอาชีพให้เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจจะทำให้จำนวนการลาออกจากการงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมีสถิติที่ลดลงได้ นอกจากนี้ ข้อดีที่มหาวิทยาลัยจะได้รับก็คือ สามารถลดค่าใช้จ่ายในกระบวนการคัดเลือกพนักงานใหม่ลงได้ ข้อเสียที่หน่วยงานจะได้รับจากการที่พนักงานลาออก คือทำให้มหาวิทยาลัยต้องเพิ่มต้นทุนในกระบวนการคัดเลือกพนักงานใหม่ การถ่ายทอดงานใหม่หรือการสอนงาน ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง ซึ่งให้เห็นถึงความบกพร่องของการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ยังทำให้เพื่อนร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจตามไปด้วย ซึ่ง Henri Fayol (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 38) กล่าวถึงความมั่นคงในงาน (Stability of tenure) โดยเชื่อว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจัดการ ทำให้สูญเสียค่าใช้จ่าย ส่งผลกระทบต่อพนักงานและการจ้างงานในระยะยาว Fayol พบว่าการออกจากการงานบ่อย ๆ เป็นเหตุและผลของการจัดการที่ไม่ดี และชี้ว่าเป็นอันตรายตลอดจนทำให้เสียค่าใช้จ่าย และแสดงถึงความรู้สึกมั่นคงของพนักงานด้วย

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

จากการที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีเป้าหมายจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทางปฏิบัติได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทดแทนอัตราข้าราชการเดิมโดยการจ้างบุคลากรในระบบใหม่ เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 เป็นต้นมา ถึงปัจจุบัน (ตุลาคม 2550) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,190 คน จำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 465 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 725 คน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคล) ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับเพื่อบรรจุทดแทนข้าราชการระบบเดิมที่เกษียณอายุ และตามกรอบ

อัตราค่าจ้างที่ได้รับจัดสรร การที่มหาวิทยาลัยบริหารบุคลากรทั้งสองระบบพร้อมกันในช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยกำลังจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรระบบเดิม ได้แก่ ข้าราชการประจำ สาย ก. สาย ข. สาย ค. และลูกจ้างประจำ ก็ให้คงสถานภาพเดิมไว้ และจ้างบุคลากรกลุ่มใหม่ที่เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มีหน้าที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริหารทางวิชาการแก่สังคม การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ด้านกิจกรรมนักศึกษา นอกจากนี้ยังรับผิดชอบการดำเนินงานระดับหน่วยงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ตลอดจนทั้งการบริหารงานส่วนกลางในด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานพัสดุ งบประมาณ การเงินบัญชี และด้านอื่น ๆ บทบาทหน้าที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ดังกล่าวข้างต้นมีส่วนร่วมดำเนินงานทุกด้านให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตลอดมา จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ สำหรับค่าจ้างปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมชาติ สายสนับสนุนวิชาการ ปรากฏฐานค่าจ้าง ตามตารางที่ 1.2 ดังนี้

ตารางที่ 1.2

ฐานค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

จำแนกตามวุฒิการศึกษา²

คุณวุฒิ	ผช.เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (ระดับ 3 - 5)	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (ระดับ 5 - 7)	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอาวุโส-ชำนาญการ (ระดับ 7 - 8)	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 9-10)
ปริญญาตรี	9,200.-	13,070.-	19,790.-	29,850.-
ปริญญาโท	11,250.-	16,090.-	19,790.-	29,850.-
ปริญญาเอก	15,330.-	16,090.-	19,790.-	29,850.-

² เป็นฐานค่าจ้างก่อนการปรับขึ้นอีกจำนวน 4% ของอัตราค่าจ้างเดิม ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2550

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยโดยได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระบบราชการ แต่อาจมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันไป ในการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยในช่วงระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยมีการบริหารบุคลากรทั้งสองระบบนั้น จำเป็นจะต้องจัดสวัสดิการโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และสามารถตอบสนองตรงกับความต้องการของผู้รับสวัสดิการ และคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเพราะการจัดสวัสดิการที่ดีจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดึงดูดและรักษาคณดี คนเก่ง ให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้

สำหรับสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับในปัจจุบัน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่กฎหมายกำหนด และประเภทที่จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, งานสวัสดิการ, 2549) ประกอบด้วย สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด จำแนกเป็น 2 กรณีคือ สวัสดิการด้านการประกันสังคม มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้พนักงานมหาวิทยาลัย สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยที่พนักงานทุกคนจะต้องเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ มีทั้งสิ้น 7 ประเภท จำแนกเป็น 20 กรณี ได้แก่ สวัสดิการประเภทดูแลสุขภาพและสร้างขวัญกำลังใจ 1 กรณี คือ โครงการสวัสดิการค่ายกลางวัน (Day Camp) สำหรับบุตรของบุคลากร สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัย 5 กรณี ได้แก่ โครงการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล (กลุ่ม) โครงการประกันสุขภาพ (กลุ่ม) สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สวัสดิการบ้านพักอาศัยในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต สวัสดิการที่พักอาศัยในหอพักเอเชียนเกมส์ สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ มี 4 กรณี ได้แก่ สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าทำศพ สวัสดิการเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติสวัสดิการรถรับ-ส่งบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และโรงเรียนเพื่อสวัสดิการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย 3 กรณี ได้แก่ สวัสดิการเยี่ยมผู้เจ็บป่วย สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการจากงานแพทย์และอนามัย สวัสดิการประเภทการศึกษา 2 กรณี ได้แก่ สวัสดิการอบรมเสริมความรู้ทางวิชาชีพ สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าหน่วยกิตในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท (ภาคค่ำ) ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สวัสดิการประเภทนันทนาการ 1 กรณี ได้แก่ กิจกรรมด้านนันทนาการเพื่อพัฒนาสุขภาพ สวัสดิการประเภทอื่น ๆ 2 กรณี ได้แก่ การจัดทำของที่ระลึกพร้อมบัตรอวยพรวันเกิด บริการด้านประกันภัยรถยนต์ ซึ่งเป็นสวัสดิการประเภทสมัครใจ

นอกจากนี้ ในด้านระเบียบหลักเกณฑ์ด้านการบริหารบุคคล จากการวิเคราะห์ระเบียบหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยได้ตราขึ้นใหม่เพื่อถือปฏิบัติกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีข้อที่พึงสังเกตดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2549 ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อให้มีหลักเกณฑ์กลางขั้นต่ำที่ใช้ในการพิจารณาประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ประกอบด้วย คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์ดังนี้

1. คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนงานบริการที่เกี่ยวข้อง ความขยันหมั่นเพียร และความอดุสาหะ ตลอดจนความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี การแสดงออกถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ ความเสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลา ความสนใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลดี เขาวินัย ภูญา และความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาส่วนรวม

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ด้านคุณภาพ/ปริมาณงาน และด้านความรู้ความสามารถ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประพฤติตนอยู่ในวินัยของราชการและความประพฤติส่วนตัวเหมาะสม มนุษยสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรักใคร่และนับถือ และพฤติกรรม/ทัศนคติในเชิงบวกในการทำงาน และต่อผู้ร่วมงาน

ขั้นตอนการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย

1. การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 2 ครั้ง คือครั้งที่ 1 ระหว่าง 2-3 เดือนแรกของการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 ระหว่าง 4-6 เดือนแรกของการปฏิบัติงาน รวมระยะเวลาในการประเมิน 2 ครั้ง แล้วไม่เกิน 6 เดือน

2. การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ทำสัญญาการจ้างครั้งแรกระยะเวลา 1 ปี ครั้งที่สองระยะเวลา 2 ปี ครั้งที่สามระยะเวลา 2 ปี และครั้งต่อไประยะเวลาครั้งละ 5 ปี และบรรจุเป็นพนักงานประจำ กำหนดให้ประเมินทุกครั้งก่อนการต่อสัญญาจ้าง และจะต้องได้รับเกณฑ์ผ่านก่อนจึงได้รับการต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาที่พนักงานอยู่ในระหว่างการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ รวมระยะเวลา 10 ปี จะเป็นช่วงเวลาที่สัมพันธ์กับ ภาพรวมการลาออกจากงานของพนักงาน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ปี 2542 และหลังจากนั้นในปี 2543 ปี 2544 และ ปี 2545 พนักงานลาออกในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นคือ จำนวน 2 คน ในปี 2543 จำนวน 14 คน และ 21 คน ในปี 2544 และปี 2545 ตามลำดับ (ตารางที่ 1.1)

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานลาออกปรากฏในตารางที่ 1.1 พบว่าในการ ประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างระยะที่สี่ ที่ว่าหากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการผู้ใดเกี่ยวข้องหรือมีผลกับผู้รับบริการโดยตรงอาจจัดให้มีการสำรวจเพื่อ ประเมินความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มเติมเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาประเมินได้ด้วย ในส่วนของประกอบของคณะกรรมการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินเพื่อขอต่อ สัญญาจ้าง ซึ่งประกอบด้วยกรรมการภายในและกรรมการภายนอก เพื่อประสิทธิภาพในการ ประเมินที่ดี แต่ความเข้มงวดในสาระสำคัญตอนท้ายของหลักเกณฑ์อาจจะเป็นสิ่งที่น่ากังวลใจ สำหรับพนักงานได้

จากข้อแตกต่างในการใช้ระเบียบหลักเกณฑ์ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว กับ ข้าราชการระบบเดิม จึงอาจจะเกิดการเปรียบเทียบสถานภาพระหว่างพนักงานกับข้าราชการ และ เห็นถึงความแตกต่างดังนี้

ข้าราชการมีสถานภาพที่มั่นคง ไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง เมื่อได้รับการบรรจุเป็น ข้าราชการแล้ว จะมีการประเมิน 6 เดือน หรือ 12 เดือน ซึ่งส่วนใหญ่จะผ่านการประเมิน สามารถ บรรจุเข้ารับราชการได้จนกระทั่งเกษียณอายุ การขาดงาน จำนวนวันลาจะมากหรือน้อย ก็ยัง สามารถทำงานอยู่ได้ โดยที่ไม่ต้องเป็นกังวลเรื่องการถูกไล่ออก หรือปลดออกจากงาน เพราะการ ถูกไล่ออกหรือถูกปลดออก จะต้องมีความผิดวินัยร้ายแรงหรือได้รับโทษทางคดีอาญา ซึ่งเกิดจาก การกระทำของตนเอง ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม กระบวนการพิจารณาความผิด จะมีหลายขั้นตอน ผลการพิจารณาจะมีความยืดหยุ่นสูง มีลักษณะประนีประนอม หากความผิด ไม่ร้ายแรงหรือก่อให้เกิดความเสียหายจริง ๆ ก็ถือว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนไว้ก่อน และ สถิติที่ข้าราชการถูกออกจากราชการด้วยสาเหตุจากการทำผิดทางวินัยก็มีจำนวนน้อยมาก นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความยืดหยุ่นและเอื้อเฟื้อต่อกัน ในด้าน ความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยปกติในแต่ละปีจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ถ้ามีความดี ความชอบปรากฏเด่นชัดจึงจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยมีสถานภาพที่มั่นคงน้อยกว่า หากเปรียบเทียบกับข้าราชการ ด้วยเหตุผลที่ว่า มหาวิทยาลัยได้กำหนดการประเมินตั้งแต่เริ่มทดลองปฏิบัติงาน และทุกครั้งที่จะต้องสัญญาจ้างพนักงานจะต้องถูกประเมินก่อน ดังนั้นก่อนที่พนักงานจะมีสถานภาพเป็นพนักงานประจำจะต้องถูกประเมินจำนวน 5 ครั้ง รวมระยะเวลานับสิบปี นอกจากนี้การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างระยะที่สี่ ได้กำหนดให้มีการสำรวจเพื่อประเมินความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มเติม เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาประเมินได้ด้วย หลักเกณฑ์การประเมินกำหนดไว้ 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ 9 ข้อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 2 ข้อ และคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ข้อ โดยเนื้อหาในการประเมินแต่ละด้านค่อนข้างเข้มงวดดังกล่าวข้างต้น

ในส่วนสาระสำคัญของการขอปรับวุฒิพนักงานนั้น มหาวิทยาลัยได้ออกบันทึกเวียนที่ ศธ. 0516.02/807 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2550 เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการขอปรับวุฒิพนักงานมหาวิทยาลัย ได้กำหนดหลักการสำคัญในการเสนอขอปรับวุฒิ คือ การปรับวุฒิต้องเกิดจากความจำเป็นของหน่วยงาน และสามารถชี้ให้เห็นประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับเพิ่มขึ้นเป็นสำคัญ โดยหน่วยงานต้องแสดงโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานในภาพรวม และจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการประเมินผู้ที่หน่วยงานเห็นสมควรได้รับการปรับวุฒิ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างที่นำเสนอแนะ และคณะกรรมการจะประเมินผู้ที่หน่วยงานขอปรับวุฒิ โดยกำหนดเป็น 2 ภาค คือ ภาค 1 คณะกรรมการพิจารณากำหนดวิธีการประเมินสำหรับผู้ที่ยื่นขอเสนอขอปรับวุฒิแต่ละราย ในการนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการสอบสัมภาษณ์หรือสอบข้อเขียนก็ได้ และภาค 2 คณะกรรมการพิจารณาประเมินผู้ที่หน่วยงานเสนอขอปรับวุฒิตามรายการประเมินที่กำหนดไว้ซึ่งจะต้องครบถ้วนทุกด้านดังกล่าวข้างต้น

จะเห็นได้ว่าการเสนอขอปรับวุฒิของพนักงาน ซึ่งเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพ จะมีข้อจำกัดโดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับเพิ่มขึ้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานในภาพรวมและคณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการสอบสัมภาษณ์หรือสอบข้อเขียนประกอบได้ด้วย สรุปได้ว่าทิศทางและโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน และศึกษาถึงระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ว่าพนักงานมีทัศนะอย่างไรต่อองค์ประกอบความมั่นคงและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจะอยู่ในระดับใด ทั้งนี้ เพื่อจะได้ชี้ให้เห็นถึงสภาพความจริงที่เกิดขึ้น

ภายหลังจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรการในการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ และเป็นการประเมินการบริหารและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่มีต่อบุคลากรกลุ่มนี้ โดยผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ นอกจากจะได้ทราบถึงทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน และทราบถึงระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานแล้วยังสามารถนำไปประกอบการพิจารณาของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรการต่าง ๆ ให้เหมาะสม และสามารถเป็นตัวชี้วัดความพร้อมในการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาได้จำแนกเนื้อหาที่จะศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ศึกษาถึงทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน และ ศึกษาถึงระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ปรากฏรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาถึงทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็น
 - 1) ด้านรายได้ ได้แก่ ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ
 - 2) ด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการจากหน่วยงาน
 - 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน และบรรยากาศในองค์กรโดยรวม
 - 4) ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ได้แก่ การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง
 - 5) ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ได้แก่ การปรับวุฒิ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา
 - และ 6) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ การท้าทายความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับค่าจ้าง และความพึงพอใจ

2. ภายหลังจากผู้ศึกษาได้ทราบถึงทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระดับความมั่นคงในการทำงาน โดยจำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความมั่นคงระดับสูง ความมั่นคงระดับปานกลาง และความมั่นคงระดับต่ำ

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งปฏิบัติงาน ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2550 จำนวน 725 คน โดยจำแนกประชากรตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสำนักงานอธิการบดี 2) กลุ่มคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ และ 3) กลุ่มสำนัก/สถาบัน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ในที่นี้หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส คุณวุฒิการศึกษา ค่าจ้าง หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อความเชื่อมั่น มีเสถียรภาพหรือหลักประกันที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งได้รับมาจากรายได้ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ความก้าวหน้าทางอาชีพ และลักษณะงาน

ระดับความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีต่อความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็น ความมั่นคงระดับสูง ความมั่นคงระดับปานกลาง และความมั่นคงระดับต่ำ

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่ได้รับจากการจ้างโดยตรง

ค่าตอบแทนอื่น ๆ หมายถึง เงินโบนัสประจำปี และเงินค่าล่วงเวลา

สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด หมายถึง การประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สวัสดิการจากหน่วยงาน หมายถึง เงิน สิ่งของ ประโยชน์ บริการ หรือสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ซึ่งได้รับการจัดสรรจากงบรายได้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่

- สวัสดิการประเภทจิตใจและสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ โครงการสวัสดิการค่ายกลางวัน (Day Camp) สำหรับบุตรของบุคลากร

- สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ โครงการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล (กลุ่ม) โครงการประกันสุขภาพ (กลุ่ม) สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย สวัสดิการบ้านพักอาศัย ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต และสวัสดิการที่พักอาศัยในหอพักเอเชียนเกมส์

- สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ ได้แก่ สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าทำศพ สวัสดิการเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ โรงเรียนเพื่อสวัสดิการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สวัสดิการรถรับส่งบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

- สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย ได้แก่ สวัสดิการเยี่ยมผู้เจ็บป่วย สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการจากงานแพทย์และอนามัย

- สวัสดิการประเภทการศึกษา ได้แก่ สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าหน่วยกิตในการศึกษา ต่อระดับปริญญาโท (ภาคค่ำ) ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สวัสดิการอบรมเสริมความรู้ทางวิชาชีพ

- สวัสดิการประเภทนันทนาการ ได้แก่ กิจกรรมแอโรบิกแดนซ์ กิจกรรมการฝึกสอนและเดินลีลา

- สวัสดิการประเภทอื่น ๆ ได้แก่ การจัดทำของที่ระลึกพร้อมบัตรอวยพรวันเกิด และบริการด้านประกันภัยรถยนต์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ จำนวนชั่วโมงทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอและความพร้อมที่จะใช้งานของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และบรรยากาศในองค์กรโดยรวม ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงแรกของการบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานด้านการบริการทางวิชาการ หรือสายงานบริหารและธุรการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างช่วงระยะเวลาที่ได้ทำสัญญาจ้างงานในแต่ละช่วงเพื่อประเมินความเหมาะสมในการปฏิบัติงานต่อไปอีกในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้างต่อไป

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ การปรับวุฒิ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา

ลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียด ประเภท ชนิด และเนื้องานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้าง โดยมีวาระการจ้างที่ได้กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ โดยได้รับค่าจ้างจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายเพื่อการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งอื่น ๆ นอกจากสายวิชาการ ซึ่งมีตำแหน่งงานเช่นเดียวกับข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ เช่น นักวิชาการศึกษา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักกฎหมาย นักกิจกรรมนักศึกษา นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น

สมมติฐานในการศึกษา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ
2. ทำให้ทราบถึงระดับความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
3. สามารถนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อไป