

การบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อพนักงานมหาวิทยาลัย และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ประกาศ มติของการบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานและวิธีการทำงานในหน่วยงาน ด้านระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบและวิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ลดน้อยลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ 511 คน พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว 255 คน รวม 766 คน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (X) ค่าความแปรปรวนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และทดสอบความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F-distribution

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อระบบการบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัย

1.1 ความคิดเห็นต่อลักษณะและวิธีการทำงานในหน่วยงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยต่อลักษณะและวิธีการทำงานในหน่วยงานแต่ไม่แน่ใจในงานสำนักงานอธิการบดี/สำนักงานคณบดี/ผู้อำนวยการ ว่าเป็นงานสนับสนุนอำนวยความสะดวก งานที่ทำเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนกว่าเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน งานที่ต้องเขียนโครงการทำงานเป็นทีมและงานที่ต้องทำคนเดียว

1.2 ความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยเพศหญิงเห็นด้วยต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่แน่ใจว่าการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ซักถามหรือโต้แย้งการประเมินได้ ผู้บังคับบัญชายอมเปลี่ยนแปลงผลการประเมินหากมีการทักท้วง กรอบการประเมินภาระงาน

ในหน้าที่ด้านคุณภาพปริมาณของงานควรมีน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน การเลื่อนค่าจ้างประจำปี กำหนดให้เลื่อนเป็นเปอร์เซ็นต์และส่วนใหญ่พึงพอใจต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ

1.3 ความพึงพอใจต่อระบบและวิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

พนักงานมหาวิทยาลัยพึงพอใจปานกลางต่อระบบและวิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยพึงพอใจมากกับการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การใช้ใบเสร็จเบิกเงินได้ภายในระยะเวลา 1 ปี ถัดจากวันที่ปรากฏใบเสร็จ

1.4 ความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

พนักงานมหาวิทยาลัยไม่แน่ใจกับบัณฑิตที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลงเป็นส่วนใหญ่ แต่เห็นด้วยกับบัณฑิตที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดน้อยลงเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงบ่อย เป้าหมายขององค์กรไม่ชัดเจน มีการเล่นพรรคเล่นพวกในหน่วยงาน มีการแบ่งแยกระหว่างพนักงานกับข้าราชการ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสเปลี่ยนตำแหน่งมีน้อย

1.5 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อการลาออกเนื่องจากไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับ ไม่พอใจค่าตอบแทน ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปประกอบอาชีพส่วนตัว ไม่พอใจการบริหารระบบราชการ การปกครองบังคับบัญชาไม่เป็นธรรม ไม่สนุกกับบรรยากาศการทำงาน ต้องการไปศึกษาต่อ มีความจำเป็นทางครอบครัว (ติดตามครอบครัว) ไม่พอใจลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ สภาพการทำงานมีความเสี่ยงอันตราย/เสื่อมเสียชื่อเสียง และต้องการไปปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ระบบราชการ

1.6 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อการไม่ลาออก เพราะว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูง มีโอกาสพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ผลงานสามารถนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศวงศ์ตระกูล และเหตุผลเกี่ยวกับครอบครัว (ลูกได้เข้าเรียนโรงเรียนสาธิต)

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและวิธีการทำงานในหน่วยงาน และมีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกัน

2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งวิชาการและดำรงตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและวิธีการทำงานในหน่วยงานแตกต่างกัน

2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำและประเภทพนักงานชั่วคราว มีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน

2.4 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระบบและวิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกัน

Srinakharinwirot University's Personnel Administration

This study aimed to investigate work performance of Srinakharinwirot University personnel in order to gain a guideline for personnel administration. The subjects comprised 511 permanent staff and 255 contemporary staff with the total of 766. The instrument was rating –scale questionnaire concerning job characteristic and work procedure, work assessment, welfare and utility management, and factor affecting decreased work effectiveness with a reliability of .90. Then data were analyzed and presented by mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results were presented as follows:

1. Attitude toward university personnel administration.

1.1 On basis of job characteristic and work procedure, it was found that they agreed with it, however, there were some doubts about complicated work, team work and individual work as well.

1.2 According to work assessment, female staff agreed with it though they were not sure about controversy and some criteria including annual promotion with percentage, however they satisfied with work assessment.

1.3 For welfare and utility management, most of them were satisfied with university saving cooperation's membership, living subsidized fund's membership, and one-year claim's receipt.

1.4 When considered factor affecting decreased work effectiveness, they were not sure though agreed with the ideas concerning frequent policy changing, unclear organization goal, bias, distinctive between staff and government service, insufficient wages, no advancement on job, and few position change.

1.5 Their attitude toward job quitting included they were not satisfied with welfare, wages, work advancement, unfair bureaucracy management, work climate, assigned job, risk work and they wanted to further study or follow their family and work as non bureaucracy system.

1.6 According to their attitude toward continuing work, they thought it was high security, opportunity of job change, satisfied wages and welfare, sufficient assigned job, pride job and children school.

2. When compared those of attitude according to staff with different status, it was found that;

2.1 There was a significant difference among male and female staff on job characteristic and work procedure, and welfare and utility management.

2.2 There was a significant difference among academic and academic supporting staff on job characteristic and work procedure.

2.3 There was a significant difference among permanent and contemporary staff on work assessment , and welfare and utility management.

2.4 There was a significant difference among staff with lower undergraduate degree and staff with undergraduate and master degree on work assessment.

2.5 There was a significant difference among staff with lower undergraduate degree and staff with undergraduate degree on welfare and utility management.