

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมา

การบริหารงานบุคคลเป็นกุญแจดอกสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ถึงแม้คุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถให้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับวัตถุหรือสิ่งของอื่นได้ แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และขณะเดียวกันก็มีคุณค่าและเกียรติภูมิ แม้บรรดาสังก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน หรือเงินทอง จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดก็จะไม่มีความหมายเลยถ้าผู้ที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญ กำลังใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่ามนุษย์ไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากไม่นำมาใช้โดยมนุษย์ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น คน มนุษย์ หรือบุคคล จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพุทธศักราช 2548 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสำนักงานอธิการบดี ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 เกิดจากการยกฐานะของวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 3 แห่ง คือ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ ซึ่งเดิมเป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงในการจัดการศึกษาด้านช่างอุตสาหกรรม ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมาเป็นเวลานาน วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ มีชื่อเสียงในการจัดการด้านบริหารธุรกิจ และภาษาต่างประเทศ วิทยาเขตพระนครใต้ มีชื่อเสียงในด้านการเป็น

สถานศึกษาด้านการช่างสตรี และคหกรรมศาสตร์ รวมกันเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ภายใต้อุดมการณ์ และปรัชญาการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่มีความเจเนจัดทางวิชาการ และคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะวิชาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและปรับปรุงตนเองให้มีความก้าวหน้า ทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี รวมทั้งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย มีคุณธรรม ความรับผิดชอบในจรรยาวิชาชีพและต่อสังคม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาด้านวิจัย การให้บริการทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ค้ำจุนของชาติอีกด้วย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีหน่วยงานย่อยภายในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 25 หน่วยงาน มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้นประมาณ 1,043 คน และมีการแบ่งประเภทของบุคลากร ออกเป็น 11 ประเภท คือ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงานราชการสายสนับสนุน พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน

ความสำคัญของปัญหา

จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ และสอบถาม บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในเบื้องต้นเกี่ยวกับปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยพบว่ามีปัญหา ดังนี้ (1) การปฐมนิเทศบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่และทราบนโยบาย และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย แต่มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้มีการปฐมนิเทศหรือให้ความรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยแก่พนักงานใหม่ ทำให้พนักงานไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตระหว่างการทำงาน (2) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาการทำงาน แต่มหาวิทยาลัยยังไม่สนับสนุนทุนเพื่อศึกษาต่อและข้อผูกมัดในการใช้ทุน สำหรับพนักงานสายสนับสนุน ทำให้พนักงานขาด

โอกาสในการศึกษาต่อ รวมทั้งหากสำเร็จการศึกษาด้วยทุนตนเอง มหาวิทยาลัยก็ไม่มี การปรับวุฒิการศึกษาให้ พนักงานจึงลาออกหรือไปทำงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ มหาวิทยาลัยขาดโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงาน (3) การโอนย้าย บุคลากร เป็นการสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายบุคลากร ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและ ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มหาวิทยาลัยยังไม่มีระเบียบรองรับสำหรับ การโอนย้ายบุคลากรในประเภทของบุคลากร และการย้ายหน่วยงาน เช่น การโอนย้าย ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลานานแต่ก็ไม่มี การปรับให้เป็น พนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อมีอัตราว่าง หรือการโอนย้ายบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นบุคลากรสายวิชาการ (4) การบำรุงรักษา บุคลากร ให้บุคลากรพึงพอใจ อยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด และปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพนั้น มหาวิทยาลัยยังไม่มี การจัดตั้งกองทุน สวัสดิการอื่น ๆ ที่จะ เป็นขวัญ กำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะเงินเดือนที่ต่ำกว่าหน่วยงานมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายหลังออกจากราชการ

บริหารงานบุคคลอาจมีความไม่ยุติธรรม เล่นพรรคเล่นพวก เกิดความเหลื่อมล้ำ และไม่เท่าเทียมของบุคลากร อีกทั้งอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันของ บุคลากรแต่ละประเภท อาจทำให้กลไกในการขับเคลื่อนการศึกษาทางด้านบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในระยะยาวอาจมีปัญหาและอุปสรรคในการ พัฒนามหาวิทยาลัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนิน การวางแผน และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล- กรุงเทพ ให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ และตรงตามความ- ต้องการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับ และพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งบริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละด้านกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติไคแควร์ (chi-square test) ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

สถานภาพการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
4. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-

ราชมณฑลกรุงเทพ

5. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินงบประมาณรายได้ สายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมณฑลกรุงเทพ

6. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการมี ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

7. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุนมี ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

8. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีความสัมพันธ์ต่อการ- บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

9. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้มีความสัมพันธ์ ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

10. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมี ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

11. สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมี ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ความคิดเห็นของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัย- เทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

1. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการ- บริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการ- บริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

3. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ต่อการบริหาร บุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมณฑลกรุงเทพ

4. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้งมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
5. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนามีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
6. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
7. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านโอนย้ายบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
8. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น, ตำแหน่ง, เงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
9. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษาบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
10. ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการออกจากตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกเป็น ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงานราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 1,043 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงานราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน ทั้งหมด 445 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ มีระดับความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกิน 5 เปอร์เซนต์

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. สถานภาพการทำงาน
 - 1.1 ข้าราชการสายวิชาการ
 - 1.2 ข้าราชการสายสนับสนุน
 - 1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ
 - 1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน
 - 1.5 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน
 - 1.6 พนักงานราชการสายวิชาการ
 - 1.7 พนักงานราชการสายสนับสนุน
 - 1.8 ลูกจ้างประจำ
 - 1.9 พนักงานเงินรายได้
 - 1.10 ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ
 - 1.11 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน
2. ความคิดเห็นของบุคลากรในด้าน
 - 2.1 การสรรหาบุคลากร
 - 2.2 การคัดเลือกบุคลากร

- 2.3 การปฐมนิเทศ
- 2.4 การบรรจุแต่งตั้ง
- 2.5 การฝึกอบรมและพัฒนา
- 2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 การโอนย้ายบุคลากร
- 2.8 การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน
- 2.9 การดูแลรักษาบุคลากร
- 2.10 การออกจากตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-
กรุงเทพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย
2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการโอนย้ายบุคลากร ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน ด้านการดูแลรักษาบุคลากร และด้านการออกจากตำแหน่ง
3. บุคลากร หมายถึง บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วย ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงานราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน

4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สำนักงานอธิการบดี ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

5. ข้าราชการสายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย

6. ข้าราชการสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัยตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

7. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ที่มีหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย

8. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสนับสนุน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ที่มีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัยและปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

9. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ที่มีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัยและปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

10. พนักงานราชการสายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามสัญญาจ้าง โดยรับค่าตอบแทนจากรัฐบาล ที่มีหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย

11. พนักงานราชการสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามสัญญาจ้าง โดยรับ

ค่าตอบแทนจากรัฐบาล ที่มีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัย และปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

12. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ผู้ได้รับการจ้างแบบถาวร โดยรับค่าตอบแทนจากรัฐบาลมีขึ้นเงินเดือนที่น้อยกว่าราชการ สิทธิน้อยกว่า ข้าราชการในบางประการ แต่สวัสดิการเหมือนกัน

13. พนักงานเงินรายได้ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-กรุงเทพ จ้างโดยใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และหน้าที่โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

14. ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จ้างโดยใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย มีสัญญาจ้างรายปีงบประมาณ ที่มีหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย

15. ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จ้างโดยใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย มีสัญญาจ้างรายปีงบประมาณ ที่มีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัย และปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. ทราบถึงการลำดับความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพตามความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร

3. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน และพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น