

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.3 สมมุติฐานในการวิจัย	7
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.6 นิยามศัพท์	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการอุดมศึกษา	10
2.2 แนวความคิดในเรื่องการบริหารงานบุคคล	21
2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	44
3.1 วิธีการเก็บข้อมูล	44
3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิจัย	48
4.1 ข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปัจจุบัน	48
4.2 การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการปรับเปลี่ยนสถานภาพการบริหาร จากมหาวิทยาลัยที่มีสถานะเป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	51
4.3 การดำเนินการในเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในสถานะที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	55
4.3.1 การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานตาม ระบบใหม่	56
4.3.1.1 กรณีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	56
4.3.1.2 กรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	56

4.3.1.3	กรณีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	57
4.3.2	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	85
4.3.2.1	องค์กรกลางบริหารงานบุคคล	85
4.3.2.2	สถานภาพของบุคลากร	92
4.3.2.3	การสรรหาบุคลากรและการทดลองปฏิบัติงาน	97
4.3.2.4	การได้รับเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน	103
4.3.2.5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ผลงาน	109
4.3.2.6	สิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับ	114
4.3.2.7	การพัฒนาบุคลากรและความมีประสิทธิภาพ	121
4.3.2.8	การออกจากงาน	126
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย	132
5.1	สรุปผลการวิจัย	132
5.1.1	ผลจากการศึกษาจากเอกสาร	132
5.1.2	ผลจากการสำรวจความคิดเห็น	135
5.2	อภิปรายผล	143
5.3	ข้อเสนอแนะ	146
5.3.1	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	146
5.3.2	ข้อเสนอแนะทางการวิจัย	148
เอกสารอ้างอิง		150
ภาคผนวก		155
ภาคผนวก ก	สำเนารายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	156
ภาคผนวก ข	การแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานในการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	184
ภาคผนวก ค	ผลการดำเนินงานของคณะทำงานศึกษาแนวทางการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	201
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามการวิจัย	243
ประวัติผู้วิจัย		265

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเปลี่ยนแปลงบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2518 - 2542	30
2 สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2540	49
3 รายงานฐานะการเงินขององค์กรในกำกับมหาวิทยาลัย ประจำปี 2541 (1 มกราคม 2541 ถึง 31 ธันวาคม 2541)	51
4 ข้อมูลทั่วไปของประชากร	58
5 อายุของประชากร	59
6 ประสบการณ์ทำงาน (อายุราชการ) ของประชากร	59
7 หน่วยงานที่สังกัด	60
8 ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งชำนาญการ ของประชากร	61
9 การเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ	62
10 ความเข้าใจของประชากรเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	62
11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่า มหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐบาลไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล	65
12 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐบาลปัจจุบันมีทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่และมหาวิทยาลัยที่เป็น ส่วนราชการมาก่อน	66
13 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการปรับปรุง สถานภาพ ของมหาวิทยาลัยจากสถานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐบาลเป็นการ ปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้มีฐานะเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเอกชน	66
14 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่า มหาวิทยาลัยในกำกับ รัฐบาลต้องพึ่งพาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้นจะต้องหารายได้เพื่อให้ เลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาล	67
15 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยของ รัฐในปัจจุบันขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจและขาดเสรีภาพทางวิชาการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	67
16 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าถ้ามหาวิทยาลัย เชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถทำได้คล่องตัว โดยไม่ต้องให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบการใช้เงินอีก	68
17 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐบาลทำให้พนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมากขึ้น	68

ตารางที่

หน้า

18	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐบาลสามารถจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลเพื่อจัดหาประโยชน์ภายในขอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้	69
19	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการปรับปรุงมหาวิทยาลัย จากฐานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จะทำให้ข้าราชการและลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น	69
20	ความคิดเห็นของประชากรเกี่ยวกับปัจจัยที่จะผลักดันให้การออกนอกกระบวนราชการ มีความสำเร็จ	70
21	ความมั่นใจของประชากรต่อการที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารไป เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายในปี 2543	71
22	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความมั่นใจว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายในปี 2543	71
23	ความคิดเห็นของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรปัจจุบันไป เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่	72
24	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับแนวทางการปรับเปลี่ยนสถานภาพ ของบุคลากรปัจจุบันไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	73
25	ความคิดเห็นของประชากรในการเลือกสถานภาพของตนเอง เมื่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว	74
26	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการเลือกสถานภาพของตนเอง ตามระบบใหม่	75
27	ความคาดหวังของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	76
28	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าบุคลากรจะทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	77
29	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าบุคลากรจะมี เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	77
30	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่า มหาวิทยาลัยจะมี ระบบการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพของบุคลากรได้จริง	78
31	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าวิธีการสรรหาผู้บริหาร มหาวิทยาลัยจะเป็นการสรรหาอย่างแท้จริง	78
32	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่ามหาวิทยาลัย มีความเป็นเลิศทางวิชาการมากยิ่งขึ้น	79
33	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าจะได้รับสิทธิ และประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับขณะที่เป็นข้าราชการ	79
34	ความกังวลใจของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	81

ตารางที่	หน้า
35 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากไม่ต้องการ ปรับเปลี่ยนสถานภาพของตนเอง เพราะมุ่งหวังรับราชการ	81
36 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากไม่แน่ใจ ว่าจะผ่านการประเมินหรือไม่	82
37 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากอายุราชการ ไม่ถึง 10 ปี จะมีสิทธิได้รับเฉพาะบำเหน็จ	82
38 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากไม่แน่ใจว่า ระบบการประเมินจะมีความเป็นธรรมและโปร่งใส	83
39 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจาก การประเมินประสิทธิภาพเป็นประจำทุกปีทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน	83
40 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจว่าความมั่นคงในอาชีพ จะลดลง	84
41 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล	87
42 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล	88
43 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ออกกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย	88
44 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า ให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์และร้องทุกข์แยกต่างหากจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	89
45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็น ของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล	90
46 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการจำแนกประเภทสายงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามระบบใหม่	94
47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็น เกี่ยวกับการจำแนกสายงานของบุคลากรตามระบบใหม่	95
48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็น ของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรตามระบบใหม่	96
49 ความคิดเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร และการทดลองปฏิบัติงาน	97
50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็น ว่า การสรรหาบุคลากรสายวิชาการควรมีการประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์วิชาการ การสัมภาษณ์ ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมิน ศักยภาพ	98

ตารางที่	หน้า
51 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายที่มีใช้วิชาการควรใช้วิธีทดสอบ แข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกตามความเหมาะสม	98
52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าบุคลากรทุกประเภทต้องมีการทดลองปฏิบัติงานโดยมีสัญญาตามระยะเวลาที่กำหนด	99
53 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าบุคลากรที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัย	99
54 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลและการทดลองปฏิบัติงาน	100
55 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายที่มีใช้วิชาการ ควรมีความแตกต่างกัน	101
56 ความเห็นประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเดือน	103
57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย	104
58 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภท/กลุ่มของบุคลากร	104
59 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการควรจะเป็นประมาณ 2 เท่าของระบบราชการ	105
60 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่มีใช้สายวิชาการ ควรจะเป็นประมาณ 1.5 เท่าของระบบราชการ	105
61 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรแรกเข้าในตำแหน่งระดับเดียวกันอาจแตกต่างกันได้โดยพิจารณาการเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือประสบการณ์ของบุคลากรผู้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว	106
62 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเดือน	106
63 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	107
64 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน	108
65 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	109
66 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	110
67 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าบุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องความสามารถและความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่	110

ตารางที่

หน้า

68	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นปีละ 2 ครั้ง	111
69	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการประเมินจะต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นการเฉพาะตัว และให้มีโอกาสซักถามและชี้แจง และมีการบันทึกสรุปผลการประเมิน	111
70	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน / ผลงาน	112
71	ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล	114
72	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลไม่น้อยกว่าในระบบราชการ	115
73	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ	115
74	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการ การเขียนตำรา และการวิจัย	116
75	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องมีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน	116
76	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องมีเงินประกันชีวิตกรณีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย	117
77	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เทียบเคียงได้กับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อให้เกิดการออมเงินในระยะยาวเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุงาน	117
78	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพราะเหตุเจ็บป่วยมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง หรือถูกเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญา	118
79	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีกองทุนเงินสะสมสำหรับบุคลากรที่ออกจากงานโดยไม่มีคุณสมบัติ	118
80	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล	119
81	ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับวิธีการพัฒนามหาวิทยาลัย	121
82	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน	122
83	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับประเด็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรทำได้โดยการไปปฏิบัติงานวิจัย	122
84	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	123

ตารางที่	หน้า
85 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยการไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ	123
86 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยการแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน	124
87 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา พนักงานและลูกจ้าง	124
88 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็น ของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลและควมมีประสิทธิภาพ	125
89 ความคิดเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับเงื่อนไขการออกจางาน	127
90 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับ การให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยออกจางานได้ในกรณีของการตาย ลาออก ครบเกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่ง สิ้นสุดสัญญาจ้าง ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ถูกลงโทษปลดออก	128
91 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับ กรณีที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจางานได้ในกรณีที่เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ให้ ได้รับเงินชดเชยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย	128
92 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็น เกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจางานได้ในกรณีประพฤติตนไม่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่	129
93 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็น เกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจางานได้ในกรณีปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	129
94 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็น เกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจางานได้ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง เมื่อถูกสอบสวนแล้วไม่ได้ความว่ากระทำความผิดถึงขั้นถูกลงโทษปลดออก แต่มีผลทึน มัวหมองถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย	130
95 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็น ของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการออกจางาน	130