บทที่ 4

ผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็น มหาวิทยาลัยแห่งแรกในส่วนภูมิภาค มีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งก่อตั้งและเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 โดยในทศวรรษแรก พ.ศ. 2507 - 2516 มีการจัดตั้งคณะขึ้น 10 คณะ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะเทคนิคการแพทย์ มีการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี 36 สาขาวิชา มีนักศึกษา 6,725 คน ในทศวรรษที่สองมีคณะเพิ่มขึ้น และเริ่มมีการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาโท พร้อมกับมีการเสริมความแข็งแกร่งทางวิชาการ โดยมีการเปิดสถาบัน สำนัก ได้แก่ สำนักหอสมุด สำนักบริการคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสถาบันวิจัยสังคม

ในทศวรรษที่สามเริ่มมีการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาเอกและประกาศนียบัตรบัณฑิต มีคณะเพิ่มขึ้นเป็น 15 คณะ และมีสำนักและสถาบันเพิ่มขึ้นอีก 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักบริการวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ในปัจจุบันเข้าสู่ทศวรรษที่ 4 ในปี พ.ศ. 2542 มีคณะ 16 คณะ 108 ภาควิชา องค์กรในกำกับมหาวิทยาลัย 10 องค์กร เปิดสอน 209 สาขาวิชา เป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 3 สาขาวิชา ปริญญาตรี 84 สาขาวิชา ประกาศนียบัตรบัณฑิต 25 สาขาวิชา ปริญญาโท 85 สาขาวิชา และปริญญาเอก 12 สาขาวิชา มีจำนวนนักศึกษาทุกระดับรวมกัน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2542) จำนวน 22,376 คน เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตร 82 คน ปริญญาตรี 17,116 คน บัณฑิตศึกษา 5,180 คน (สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542 : 2) มีบุคลากร อาจารย์ 1,977 คน ช่วยวิชาการ 1,907 คน ธุรการ 2,276 คน ลูกจ้างประจำ 1,989 คน และลูกจ้างชั่วคราว 2,199 คน รวม 10,348 คน (รายงานประจำปี 2541 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541 : 93) จากข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ของหน่วยงาน พบว่า

1. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่จัดตั้งในส่วนภูมิภาค โดยมีจุดประสงค์สำคัญในการที่จะส่งเสริมพัฒนาการศึกษาในภูมิภาค และเป็นศูนย์ทางด้านวิชาการของภาคด้วย ซึ่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ระลึกถึงความสำคัญในเรื่องนี้เสมอมาดังปรากฏในปณิธานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างไรก็ตามในขณะนี้นอกจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังมีสถาบันอุดมศึกษาอื่นอีกในเชียงใหม่ เช่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยพายัพ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาในเมืองหลวง ได้มาเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาโดยร่วมกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นของจังหวัดใกล้เคียงอีกด้วย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำเป็นต้องทบทวนการเปิดสอนบางสาขาวิชาที่ไม่จำเป็นแล้วในขณะนี้

2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ภายในปี 2550 อย่างไรก็ตามในปี 2540 มหาวิทยาลัยได้ใช้งบประมาณเพื่อการวิจัยเพียงร้อยละ 2.4 (68.111 ล้านบาท) ของงบประมาณทั้งหมด (งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้) ปี 2541 ใช้งบประมาณเพื่อการวิจัย 52.342 ล้านบาท (ไม่รวมเงินนอกงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก) ซึ่งลดลงถึง 23 %

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ทำให้ใช้งบประมาณในเรื่องเงินเดือนและค่าจ้างในปี 2541 ถึงร้อยละ 52.5 ของงบประมาณทั้งหมด (2,665.1 ล้านบาท) ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก

4. ในส่วนของงบประมาณเงินรายได้จะมีรายได้หลักมาจากเงินค่าธรรมเนียมการศึกษา ยกเว้นในส่วนของคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งจะมีรายได้จากเงินบำรุงโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นรายได้หลัก แต่จะใช้จ่ายได้เฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ในการรักษาพยาบาลเท่านั้น ส่วนเงินกองทุนอื่น ๆ ที่จะใช้ในกิจการของมหาวิทยาลัยมีน้อย ซึ่งขณะนี้ในคณะ/สถาบัน/สำนัก ก็มีกองทุนพัฒนาคณะ/สถาบัน/สำนัก แต่ก็เป็นกองทุนขนาดเล็กถึงขนาดกลาง จำนวนตั้งแต่แสนบาทถึงประมาณ 30 ล้านบาท มีกองทุนที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่เพียงกองทุนเดียวคือ กองทุนพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ โดยมีสินทรัพย์รวมกองทุนในปี 2541 จำนวน 112.699 ล้านบาท (งบดุลกองทุนพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2541) ในส่วนกลางของมหาวิทยาลัยมีกองทุนขนาดกลาง ได้แก่ กองทุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มียอดเงินกองทุนประมาณ 23 ล้านบาท กองทุนเงินรายได้มหาวิทยาลัย มียอดเงินประมาณ 32 ล้านบาท กองทุนส่งเสริมมหาวิทยาลัย มียอดเงินประมาณ 14 ล้านบาท ซึ่งการใช้จ่ายเงินจากกองทุนเหล่านี้จะใช้ได้เฉพาะดอกผลของกองทุนเท่านั้น

5. มีโครงสร้างที่แบ่งหน่วยงานจำนวนมากเกินไป ทั้งหน่วยงานระดับคณะ ภาควิชา สำนัก สถาบัน ศูนย์ ทำให้การบริหารและการจัดการมีขั้นตอนมาก ขาดความคล่องตัว และเกิดความซ้ำซ้อน (ปัจจุบันมี 16 คณะ โครงการจัดตั้งคณะ 2 โครงการ 108 ภาควิชา โครงการจัดตั้งภาควิชา 1 โครงการ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 3 สถาบัน 5 สำนัก และ 1 สำนักงานอธิการบดี

6. การที่มีฐานะเป็นส่วนราชการทำให้มหาวิทยาลัยตกอยู่ในพันธนาการของระเบียบกฎหมายของทาง ราชการ เช่น

- งบประมาณ ระเบียบวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกหน่วยงาน - ต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ส่วนการแบ่งส่วนงานภายในให้ทำเป็นประกาศทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งการทำเช่นนี้มีขั้นตอนที่ใช้เวลานานนับปี
- การเงิน ระเบียบการกระทรวงการคลัง
- การบริหารบุคคล - กฎทบวง, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ.
- โครงสร้างเงินเดือน - ใช้โครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการทั้งประเทศ

7. สัดส่วนของบุคลากรทุกต่อภาระงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันมากในแต่ละคณะ หน่วยงาน และแต่ละกลุ่มสาขาวิชา (ดังแสดงในตารางที่ 2 และตัวอย่างคณะที่มีสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา ในภาควิชาต่าง ๆ แตกต่างกันค่อนข้างมาก)

ตารางที่ 2 สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2540

คณะ	สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา
เกษตรศาสตร์	1 : 8 (1 :10)
ทันตแพทยศาสตร์	1 : 5 (1 : 4)
เทคนิคการแพทย์	1 : 3 (1 : 4)
บริหารธุรกิจ	1 : 22 (1 : 18)
พยาบาลศาสตร์	1 : 4 (1 : 4)
แพทยศาสตร์	1 : 5 (1 : 4)

ว/ธว
378.11
ส173ค
เลขทะเบียน... ...เลขหมู่.....
สำนักหอสมุด ม... ...ชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คณะ	สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา
เภสัชศาสตร์	1 : 4 (1 : 4)
มนุษยศาสตร์	1 : 18 (1 : 18)
วิจิตรศิลป์	1 : 14 (1 : 8)
วิทยาศาสตร์	1 : 15 (1 : 10)
วิศวกรรมศาสตร์	1 : 10 (1 : 10)
ศึกษาศาสตร์	1 : 10 (1 : 15)
เศรษฐศาสตร์	1 : 17 (1 : 18)
สังคมศาสตร์	1 : 15 (1 : 18)
อุตสาหกรรมเกษตร	1 : 4 (1 : 10)

ที่มา สรุปจาก กองแผนงาน ,2541

ตัวอย่างคณะที่มีสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา ในภาควิชาต่าง ๆ แตกต่างกันค่อนข้างมาก

คณะเกษตรศาสตร์

ภาควิชา	สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา
กีฏวิทยา	1 : 5
ปฐพีศาสตร์และอนุรักษศาสตร์	1 : 3
พืชไร่	1 : 6
พืชสวน	1 : 10
โรคพืช	1 : 3
เศรษฐศาสตร์เกษตร	1 : 6
ส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร	1 : 9
สัตวศาสตร์	1 : 11

คณะศึกษาศาสตร์

ภาควิชา	สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา
เทคโนโลยีทางการศึกษา	1 : 17
บริหารการศึกษา	1 : 12
ประถมศึกษา	1 : 10
ประเมินผลและวิจัยการศึกษา	1 : 13
พลานามัย	1 : 22
พื้นฐานทางการศึกษา	1 : 13
มัธยมศึกษา	1 : 4
อาชีวศึกษา	1 : 8
ส่งเสริมการศึกษา	1 : 6

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการปรับเปลี่ยนสถานภาพการบริหารจากมหาวิทยาลัยที่มีสถานะเป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตามที่ได้กล่าวแล้วในบทที่ 1 ว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็น 1 ใน 16 มหาวิทยาลัยที่ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2535 เมื่อร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวตกไปเพราะการสิ้นสุดของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็มิได้ละทิ้งแนวคิดที่จะปรับปรุงระบบการบริหารมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว และพึ่งตนเองให้ได้มากขึ้น เพราะสภามหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นว่าเมื่อถึงวาระที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่คงจะต้องออกจากระบบราชการ เพียงแต่จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐ และความพร้อมของแต่ละมหาวิทยาลัย ในปี 2538 สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ตราข้อบังคับว่าด้วยองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยเพื่อจัดตั้งหน่วยงานที่ไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ขึ้นมาปฏิบัติภารกิจภายใต้ขอบวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย เพื่อทดลองว่าถ้าจะปรับระบบการบริหารไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว **การบริหารองค์กรควรจะเป็นอย่างไร โดย** องค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยหน่วยงานแรกที่จัดตั้งขึ้น คือ สถานจัดการและอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2538 และเมื่อการดำเนินงานขององค์กรแรกได้ผลก็มีองค์กรอื่น ๆ จัดตั้งตามขึ้นมาอีก จนถึงขณะนี้มีองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นแล้ว 10 องค์กร (7 องค์กรมีผลการดำเนินงานแล้ว อีก 3 องค์กรเพิ่งจัดตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2542 ยังไม่มีผลการดำเนินงาน)มีทั้งที่เป็นองค์กรที่ขึ้นตรงต่อมหาวิทยาลัย และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะ ผลการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2541 ขององค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยที่เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยปรากฏผลดังที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายงานฐานะการเงินขององค์กรในกำกับมหาวิทยาลัย ประจำปี 2541 (1 มกราคม 2541 ถึง 31 ธันวาคม 2541)

หน่วยงาน	สินทรัพย์รวม	รายได้สูงกว่ารายจ่าย	เงินสมทบภาควิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย
1.สถานจัดการและอนุรักษ์พลังงาน	141,188,355.92	13,262,108.37	ภาควิชา 900,000 คณะ 700,000 มหาวิทยาลัย 400,000
2.บัณฑิตศึกษาสถาน	11,204,128.78	3,599,620.29	มหาวิทยาลัย 680,000
3.หอพักนักศึกษาในกำกับฯ จำนวน 2 หอพัก คือ (1)หอสีชมพู (2) หอพยาบาลศาสตร์	 4,905,179.08 3,670,314.82	 2,104,279.38 519,484.82	 มหาวิทยาลัย 210,000 -
4.สถานบริการสุขภาพพิเศษ	62,301,773	701,464	มหาวิทยาลัย 200,000
5.สถานบริการสถาปัตยกรรม	1,283,794.29	822,295.77	ภาควิชา 736,428.20 มหาวิทยาลัย 200,000
6.สถานบริการวิชาการนานาชาติ	4,507,957.23	*(153,100.72)	-
7.สถานศึกษาวิศวกรรมศาสตร์	3,612,593.27	2,614,105.41	คณะ 600,000 มหาวิทยาลัย 400,000

*** หมายเหตุ** รายจ่ายสูงกว่ารายได้ เนื่องจากเพิ่งเปิดดำเนินการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เมื่อประเทศประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 เป็นผลให้ส่วนราชการถูกปรับลดงบประมาณลงอย่างมากตามมาตรการประหยัดงบประมาณของรัฐบาล พร้อมกับชะลอการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ซึ่งโครงการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับความเห็นชอบจากทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว ได้แก่ โครงการจัดตั้งคณะการสื่อสารมวลชน และโครงการจัดตั้งภาควิชานิติศาสตร์ก็ถูกชะลอไปด้วยเช่นกัน

ในส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อเผชิญกับสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จึงเห็นสมควรให้มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการงานวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2540 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2540 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการงานวิชาการซึ่งมีนายกสภามหาวิทยาลัย (ศาสตราจารย์ ดร.สิปปนนท์ เกตุทัต) เป็นประธานกรรมการ (คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ 3159/2540 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2540) เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการงานวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยคำนึงถึงมาตรฐานอันอาจรวมถึงการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก และปรับปรุงการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย คณะ ภาควิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่า หลักสูตร สาขาวิชา และกระบวนวิชา เพื่อความเหมาะสมและให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ

คณะกรรมการชุดดังกล่าวได้มีการประชุมกันหลายครั้ง และได้เสนอร่างแนวทางปฏิรูปมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ครั้งแรกในการประชุมครั้งที่ 3/2541 ซึ่งขั้นตอนในการปฏิรูปมีเรื่องหลักที่จะต้องดำเนินการ 4 เรื่อง คือ

ก. การบริหารและจัดการด้านวิชาการ

ข. การระดมเงินและทรัพยากร

ค. ระบบงานบุคลากร

ง. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เห็นชอบที่จะให้มหาวิทยาลัยมีการปฏิรูปการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อเตรียมการรองรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพการบริหารของมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลต่อไป

ต่อมาคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ในการสัมมนากรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2541 ณ ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารไทยพาณิชย์ อ.หางดง จ.เชียงใหม่ โดยได้เสนอร่างแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ของมหาวิทยาลัย ซึ่งในการสัมมนาดังกล่าวมีข้อเสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยยึดแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เน้นการให้บริการเพื่อให้ผู้มารับบริการพอใจ ซึ่งมีทั้งผู้รับบริการภายในมหาวิทยาลัย และผู้รับบริการภายนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่ รัฐ เอกชน สังคม

2. ให้องค์การมีโครงสร้างการบริหารแบบ Flat Organization โดยมีสายการบังคับบัญชาสั้นกระชับ มีการกระจายอำนาจตามความเหมาะสม เพื่อความคล่องตัว ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับงาน พัฒนาคนให้มีความสามารถสูงขึ้น เพื่อใช้คนให้น้อยที่สุด

4. มีรูปแบบ วิธีการ ระเบียบ คำสั่ง ที่สามารถอธิบายและเข้าใจได้ง่าย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2541 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2541 มีมติเห็นชอบในหลักการการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ตามข้อเสนอของคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งได้เสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขในด้านต่าง ๆ ไว้ ได้แก่

(1) การปรับปรุงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยให้มีความกะทัดรัด คล่องตัว

(2) การปรับปรุงด้านวิชาการ

(3) การปรับปรุงด้านการบริหารและการระดมทรัพยากร

(4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้แล้วสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งเดียวกันนั้นได้มีมติมอบหมายให้มหาวิทยาลัยไปดำเนินการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล โดยอาจแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาเฉพาะเรื่อง คือ

(1) คณะทำงานศึกษาโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย

(2) คณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านวิชาการ

(3) คณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านบุคคลและสวัสดิการ

(4) คณะทำงานศึกษาแนวทางการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

(5) คณะทำงานร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทั้งนี้ให้มหาวิทยาลัยจัดการระดมความคิดเห็นจากประชากรของมหาวิทยาลัยต่อโครงร่างการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล และต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และเพื่อให้แนวทางการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในด้านต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล โดยมีนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นประธานกรรมการ[1] มีกรรมการประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน (ศาสตราจารย์เกษม วัฒนชัย, ศาสตราจารย์อาวุธ ศรีศุกรี, ดร.วิโรจน์ ตันตราภรณ์, นายชุมพล พรประภา) และอธิการบดีเป็นกรรมการ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สัมพันธ์ ศรีสุวรรณ) เป็นเลขานุการ และรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ (รองศาสตราจารย์วิจิตร ศรีสุพรรณ) เป็นเลขานุการร่วม โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานชุดต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจะได้แต่งตั้งขึ้น(คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ 2171/2541 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541)

สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งเดียวกันนี้ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดกรอบระยะเวลาดำเนินการในการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัย ดังนี้

พฤษภาคม 2542 ⇨ ได้โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยและกำหนดรายละเอียดการบริหารด้านวิชาการ ด้านบุคคลและสวัสดิการ ด้านการเงินและงบประมาณ และร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

⇨ เสนอร่างการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยประจำปี 2542

สิงหาคม 2542 ⇨ เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อรัฐบาล

ปี 2543 ⇨ พร้อมดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

---

[1] ศาสตราจารย์ ดร.สิปปนนท์ เกตุทัต ได้พ้นจากตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2542 เนื่องจากครบวาระ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยแทน คือนายมีชัย ฤชุพันธุ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้แต่งตั้ง คณะทำงานศึกษาแนวทางการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล 4 ชุด ดังนี้

1. คณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านวิชาการ มีรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ (รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสุพรรณ) เป็นประธาน (คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ 2295 / 2541 ลงวันที่ 3 กันยายน 2541)

2. คณะทำงานศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ มีรองอธิการบดีฝ่ายแผนงาน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์สัมพันธ์ ศรีสุวรรณ) เป็นประธาน (คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ 2396 / 2541 ลงวันที่ 17 กันยายน 2541)

3. คณะทำงานศึกษาโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและทรัพย์สิน (รองศาสตราจารย์ ดร.ณอคุณ สิทธิพงศ์) เป็นประธาน (คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ 2130 / 2541 ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2541)

4. คณะทำงานศึกษาแนวทางด้านสวัสดิการและบริหารจัดการด้านบุคคล มี รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ตุวานนท์) เป็นประธาน (คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ 3165/ 2541 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2541)

คณะทำงานศึกษาแนวทางการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ทั้ง 4 ชุด ดังกล่าว ได้เสนอผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยประจำปี 2542 เมื่อวันที่ 13-15 พฤษภาคม 2542 ณ โรงแรมดุสิตไอร์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย โดยที่สัมมนาดังกล่าวได้มีข้อคิดเห็นจากการสัมมนามาพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล (ซึ่งมีนายกสภามหาวิทยาลัยเป็นประธาน) เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2541 ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาฯ ได้ให้ข้อคิดในการปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในแต่ละด้าน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดให้มีการสัมมนากรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เรื่อง การปรับปรุงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2542 ณ ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารไทยพาณิชย์ หาดตะวันรอน จ.ชลบุรี เพื่อหาข้อสรุปในแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และจะได้แนวทางการจัดทำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 3/2542 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2542 ได้รับรองผลการสัมมนาดังกล่าว พร้อมทั้งได้แต่งตั้งให้ศาสตราจารย์วิษณุ เครืองาม เป็นประธานคณะกรรมการ[2] ยกร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป (คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ 1693 / 2542 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2542)

ในส่วนทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการปรับเปลี่ยนให้มหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัย/สถาบันในกำกับรัฐบาล เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ซึ่งคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 มีมติเห็นชอบตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ ซึ่งในแผนปฏิบัติการ

---

[2] คณะกรรมการยกร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย ศ.ดร.วิษณุ เครืองาม ประธานกรรมการ ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย นายดุสิต ศิริวรรณ นายปราโมทย์ โชติมงคล ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (นางจริยา เจียมวิจิตร) เป็นกรรมการ โดยมีเลขานุการสภามหาวิทยาลัย (รศ.ดร.ณอคุณ สิทธิพงศ์) เป็นเลขานุการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ดังกล่าวกำหนดไว้ว่า จะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จำนวน 20 แห่ง ดังนี้

1. ภายในปี 2542 จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ภายในปี 2543 จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ภายในปี 2544 จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4. ภายในปี 2545 จำนวน 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. ไม่ระบุระยะเวลา จำนวน 1 แห่ง แต่คาดว่าจะเสนอภายในปี 2544 คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขณะนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2542 ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

4.3 การดำเนินการในเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในสถานะที่เป็นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ในเรื่องนี้มีประเด็นที่จะนำเสนอ 2 ส่วน คือ

(1) การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่

(2) โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามระบบใหม่ ซึ่งจะนำเสนอทั้งโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการโดยคณะทำงานศึกษาแนวทางสวัสดิการและการบริหารจัดการด้านบุคคล (ตามร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล) และผลจากการสำรวจความคิดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รวมทั้งจะได้นำโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่แล้วทั้ง 2 มหาวิทยาลัย คือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มาประกอบด้วยเท่าที่จำเป็น

ก่อนที่จะเสนอในรายละเอียดขอทำความเข้าใจก่อนว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นนั้น จัดทำขึ้นจากพื้นฐานที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล รวมทั้งได้รับฟังการบรรยายในเรื่องนี้จากที่ต่าง ๆ และจากการค้นคว้าในเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล โดยมิได้ศึกษาจากผลการดำเนินงานของคณะทำงานศึกษาแนวทางสวัสดิการและการบริหารจัดการด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาก่อน เนื่องจากผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามแล้วเสร็จก่อนที่คณะทำงานชุดนี้จะได้มีข้อสรุปในเรื่องการบริหารบุคคล ดังนั้นโครงสร้างของคำถามและผลจากการวิเคราะห์อาจจะไม่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตามร่างข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่คณะทำงานศึกษาแนวทางสวัสดิการและการบริหารจัดการด้านบุคคลเป็นผู้ยกร่าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3.1 การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยไปเป็นพนักงานตามระบบใหม่

4.3.1.1 กรณีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ไปเป็นพนักงานตามระบบใหม่ (บางมหาวิทยาลัยใช้คำว่า "ผู้ปฏิบัติงาน") นั้น เพิ่งเกิดขึ้นเพียง 1 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งเงื่อนไขการปรับเปลี่ยนได้กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

สถานภาพของข้าราชการและลูกจ้างในวันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีใช้บังคับ

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ภาควิชา หรือศูนย์ที่ยังดำรงตำแหน่งยังไม่ครบวาระ ยังคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนครบวาระ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากการเป็นข้าราชการ และให้ถือว่าเป็นการออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ และให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และให้ผู้นั้นเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย และเมื่อพ้นจากตำแหน่งบริหารดังกล่าวแล้ว ให้ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (มาตรา 66)

(2) ข้าราชการและลูกจ้างของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีก่อนวันที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับ ยังคงเป็นข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการต่อไป และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยถือว่า การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการ และให้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณหมวดเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโอนไปเป็นของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (มาตรา 62)

ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยให้แจ้งความจำนงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา และจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ผู้ซึ่งเปลี่ยนไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจากส่วนราชการ และได้รับสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจากส่วนราชการ

การเปลี่ยนจากข้าราชการไปเป็นพนักงานของรัฐให้ถือว่าเป็นการออกจากราชการ เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3.1.2 กรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว มีสาระสำคัญในการปรับเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการและลูกจ้าง ดังนี้

สถานภาพข้าราชการและลูกจ้างในวันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คงดำรงตำแหน่งอธิการบดีต่อไป แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และถ้าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยก็ให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย (มาตรา 80)

(2) รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชาให้ดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ และต้องแสดงความจำนงเป็นหนังสือต่ออธิการบดีภายใน 60 วัน ว่า ประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยต่อไป หรือสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ถ้าแสดงความจำนงว่าประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้พ้นจากตำแหน่งดังกล่าวนับแต่วันที่ยื่นหนังสือแสดงความจำนง

การแสดงความจำนงเมื่อให้แล้วจะถอนไม่ได้ หากผู้ใดมิได้แสดงความจำนงภายในเวลาที่กำหนดให้ถือว่าผู้นั้นสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย (มาตรา 81,84)

(3) ข้าราชการและลูกจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับยังคงเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการต่อไปแต่ต้องแสดงความจำนงภายในเวลา 2 ปีนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ว่าประสงค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของทางราชการต่อไป หรือจะสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย หากประสงค์จะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างต่อไปให้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างผ่านมหาวิทยาลัยโดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ถ้าตำแหน่งใดว่างลงให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้นและให้เงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างที่ตั้งไว้สำหรับตำแหน่งนั้นตกเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

การแสดงความจำนงเมื่อให้แล้วจะถอนไม่ได้ หากผู้ใดมิได้แสดงความจำนงภายในเวลาที่กำหนดให้ถือว่าผู้นั้นสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย (มาตรา 80,81,83,84)

(4) ผู้สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยรับอยู่ (มาตรา 84)

(5) เพื่อประโยชน์แห่งการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้ถือว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยซึ่งสมัครหรือถือว่าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (มาตรา 85)

4.3.1.3 กรณีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องจากขณะนี้ร่างพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำลังอยู่ในระหว่างการยกร่าง ยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติในเรื่องนี้ชัดเจน อย่างไรก็ดีแนวปฏิบัติในเรื่องการถ่ายโอนบุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลขึ้นเป็นการเฉพาะ ภายใต้เงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2541 : 13) และจากผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเป็นจำนวน 398 คน (เป็นคณาจารย์ร้อยละ 99) ซึ่งทำโดยสภาอาจารย์เมื่อต้นปี 2542 มีความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคลากรที่จะเข้าสู่ระบบ มหาวิทยาลัยในกำกับก็สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของทบวงมหาวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น โดยมีผู้ให้ความเห็นว่า บุคลากรต้องผ่านการประเมินก่อนเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย จำนวนร้อยละ 64.32 (สภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542) และบุคลากรที่เป็นอาจารย์/ข้าราชการ มีสิทธิเลือกอยู่ในสถานภาพข้าราชการในมหาวิทยาลัยในกำกับได้ตามระยะเวลาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เพื่อให้เรื่องนี้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจะนำเสนอถึงผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน ซึ่งเป็นประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหาร 30 คน และไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร 313 คน แทนประชากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นคณาจารย์และข้าราชการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในการนำเสนอผลการวิจัยจากแบบสอบถามจะแบ่งเป็นส่วน ๆ ดังนี้

1. ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของประชากร
2. ตอนที่ 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล
3. ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล
4. ตอนที่ 4 ความคาดหวังของบุคลากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

สถานภาพ	ดำรงตำแหน่งบริหาร	ไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร	รวม
สาย ก			
อาจารย์	-	58(16.9 %)	58 (16.9 %)
ผศ.	6 (1.7%)	16(4.7%)	22 (6.4 %)
รศ.	10(2.9 %)	13(3.8 %)	23 (6.7 %)
ศ.	3(0.9 %)	-	3 (0.9 %)
รวม	*19(5.5 %)*	*87(25.4 %)*	*106 (30.9%)*
สาย ข	7(2.0 %)	113(32.9 %)	120 (35.0)
สาย ค	4(1.2 %)	113(32.9 %)	117(34.1 %)
รวม	**30 (8.7%)**	**313 (91.2%)**	**343 (100.0%)**

จากตารางที่ 4 ประชากรมีทั้งที่เป็นคณาจารย์ (ก) ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ (ข) และสายบริหารธุรการ (ค) ในจำนวนที่ไล่เลี่ยกัน ดังนี้

●สาย ก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ในจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 รองศาสตราจารย์ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และศาสตราจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ส่วนผู้ที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7% และรองศาสตราจารย์ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

●สาย ข มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9

●สาย ค มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5 อายุของประชากร

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	18	5.2
26 - 30 ปี	43	12.5
31 - 35 ปี	43	12.5
36 - 40 ปี	67	19.5
41 - 45 ปี	81	23.6
46 - 50 ปี	42	12.2
51 - 55 ปี	26	7.6
มากกว่า 55 ปี	18	5.2
ไม่ระบุ	5	1.5
รวม	343	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ประชากรที่มีอายุ 41-45 ปี มีจำนวนมากที่สุด 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มอายุ 31-35 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และประชากรที่มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ส่วนกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ซึ่งเท่ากับกลุ่มอายุมากกว่า 55 ปี ซึ่งมีจำนวน 18 คนเช่นเดียวกัน และถ้าจะรวมกลุ่มอายุตั้งแต่ 30-50 ปี ซึ่งเป็นประชากรที่มีประสบการณ์และเป็นกำลังสำคัญของมหาวิทยาลัยจะมีจำนวนถึงร้อยละ 67.8

ตารางที่ 6 ประสบการณ์ทำงาน (อายุราชการ) ของประชากร

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 ปี และต่ำกว่า	21	6.1
2 - 5 ปี	46	13.4
6 - 10 ปี	49	14.3
11 - 15 ปี	47	13.7
16 - 20 ปี	79	23.0
21 - 25 ปี	41	12.0
26 - 30 ปี	32	9.3
มากกว่า 30 ปี	16	4.7
ไม่ระบุ	12	3.5
รวม	343	100

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 6 ประสบการณ์ทำงานของประชากร ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเวลา 16-20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ประสบการณ์ทำงาน 21-25 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ประสบการณ์ทำงาน 26-30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ประชากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และถ้ารวมจำนวนผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปจะมีจำนวนถึง 215 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานราชการมานาน

ตารางที่ 7 หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
คณะเกษตรศาสตร์	3	0.9
คณะทันตแพทยศาสตร์	18	5.2
คณะเทคนิคการแพทย์	9	2.6
คณะบริหารธุรกิจ	2	0.6
คณะพยาบาลศาสตร์	18	5.2
คณะแพทยศาสตร์	135	39.4
คณะเภสัชศาสตร์	7	2.0
คณะมนุษยศาสตร์	16	4.7
คณะวิจิตรศิลป์	6	1.7
คณะวิทยาศาสตร์	18	5.2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	14	4.1
คณะศึกษาศาสตร์	15	4.4
คณะเศรษฐศาสตร์	9	2.6
คณะสังคมศาสตร์	4	1.2
คณะสัตวแพทยศาสตร์	4	1.2
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	6	1.7
บัณฑิตวิทยาลัย	5	1.5
สำนักงานอธิการบดี	17	5.0
สำนักทะเบียนและประมวลผล	4	1.2
สำนักบริการคอมพิวเตอร์	3	0.9
สำนักบริการวิชาการ	3	0.9
สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	2	0.6
สำนักหอสมุด	12	3.5
สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ	5	1.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	8	2.3
สถาบันวิจัยสังคม	-	-
รวม	343	100

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามจะกระจายตามหน่วยงานเกือบทุกหน่วยของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรในหน่วยงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์มีมากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และสถาบันวิจัยสังคมไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปสังกัดผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ คือ กลุ่มคณะ/สถาบัน สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 กลุ่มคณะ/สถาบันสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 กลุ่มคณะ/สถาบันสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 กลุ่มสนับสนุนวิชาการและธุรการ ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย สำนัก และสำนักงานอธิการบดี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ตารางที่ 8 ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งชำนาญการ ของประชากร

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีตำแหน่งวิชาการ/ชำนาญการ	221	64.4
อาจารย์	58	16.9
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	23	6.7
รองศาสตราจารย์	23	6.7
ศาสตราจารย์	3	0.9
ชำนาญการ	13	3.8
ไม่ระบุ	2	0.6
รวม	343	100

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ข และ ค จำนวน 221 คน คิดเป็น 64.4% เป็นข้าราชการสาย ข และ ค ที่มีตำแหน่งชำนาญการเพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ส่วนข้าราชการสาย ก เป็นตำแหน่งอาจารย์ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 รองศาสตราจารย์ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ศาสตราจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 การเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ

การเป็นสมาชิก	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เป็น	303	88.3
ไม่เป็น	32	9.3
ไม่ระบุ	7	0.2
รวม	342	100

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 303 คน หรือร้อยละ 88.3 เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนอีก 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ ซึ่งกลุ่มที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญนั้นกระจายตามกลุ่มอายุต่าง ๆ คือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 กลุ่มอายุ 26-30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 กลุ่มอายุ 31-35 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 กลุ่มอายุ 36-40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 กลุ่มอายุ 41-45 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 กลุ่มอายุ 46-50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 กลุ่มอายุ 51-55 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และกลุ่มอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตารางที่ 10 ความเข้าใจของประชากรเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ประเด็นคำถาม	ใช่		ไม่ใช่		ไม่ตอบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล	328	92.7	19	5.4	7	2.0
2. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลปัจจุบันมีทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมาก่อน	304	88.6	35	10.2	4	1.2
3. การปรับปรุงสถานภาพของมหาวิทยาลัยจากสถานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลเป็นการปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้มีฐานะเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเอกชน	142	40.1	196	55.4	16	4.5
4. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลต้องพึ่งพาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้นจะต้องหารายได้เพื่อให้เลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาล	84	24.5	249	72.6	10	2.9
5. มหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจและขาดเสรีภาพทางวิชาการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล	211	61.5	124	36.2	8	2.3

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประเด็นคำถาม	ใช่		ไม่ใช่		ไม่ตอบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. ถ้ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถทำได้คล่องตัว โดยไม่ต้องให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบการใช้เงินอีก	127	37.0	204	59.5	11	3.2
7. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลทำให้พนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมากขึ้น	84	24.5	234	68.2	25	7.3
8. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลสามารถจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลเพื่อจัดหาประโยชน์ภายในขอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้	307	89.5	28	8.2	8	2.3
9. การปรับปรุงมหาวิทยาลัยจากฐานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น	216	63.0	107	31.2	20	5.8

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล คำตอบที่ถูกต้องของข้อนี้คือ "ใช่" ซึ่งมีผู้ตอบว่า "ใช่" 328 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 ตอบว่า "ไม่ใช่" 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 แสดงว่าประชากรจำนวนมากมีความเข้าใจในสถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลค่อนข้างดี

2. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลปัจจุบันมีทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่ และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมาก่อน คำตอบที่ถูกต้องคือ "ใช่" แต่มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลที่เคยเป็นส่วนราชการมาก่อน มีเพียงมหาวิทยาลัยเดียว คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งขณะนี้ยังมีปัญหาในเรื่องการปรับระบบเดิมเข้าสู่ระบบใหม่อีกหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาหลักคือปัญหาในเรื่องอัตราเงินเดือนตามระบบใหม่ มีผู้ตอบว่า "ใช่" 304 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 ตอบว่า "ไม่ใช่" 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 แสดงว่าประชากรส่วนใหญ่ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลของมหาวิทยาลัย/สถาบันอื่นด้วย

3. การปรับปรุงสถานภาพของมหาวิทยาลัยจากสถานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลเป็นการปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้มีฐานะเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเอกชน คำตอบที่ถูกต้องคือ "ไม่ใช่" เพราะการปรับปรุงระบบการบริหารจากมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลนั้น มิใช่ Privatization แต่เป็นการ Corporatization หรือ Debureaucratization ยังเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทองค์การบริหาร เป็น Non-Profit Organization เป็นการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพและความเป็นเลิศ (วิจิตร ศรีสอ้าน , 2541) มีผู้ตอบ "ใช่" จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 มีผู้ตอบ "ไม่ใช่" จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 ถึงแม้ประชากรส่วนใหญ่จะเข้าใจสถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับว่ามิใช่มหาวิทยาลัยเอกชน แต่ประชากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประมาณ 2 ใน 5 ยังสับสนระหว่างการมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล กับการเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลต้องพึ่งพาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้นจึงต้องหารายได้เพื่อเลี้ยงตัวเอง โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาล คำตอบที่ถูกต้องของข้อนี้คือ "ไม่ใช่" เพราะเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบริการประชาชนและประเทศชาติ รัฐต้องจัดสรรเงินอุดหนุน เพียงแต่ต้องพิสูจน์ว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลนั้น ไม่แพงกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการที่รัฐอุดหนุนเท่ากัน แต่จะต้องทำงานให้ได้มากกว่าและดีกว่าด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประหยัด (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2541) มีผู้ตอบ "ใช่" จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 มีผู้ตอบ "ไม่ใช่" จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 สรุปได้ว่าประชากรประมาณ 3 ใน 4 เข้าใจดีว่า รัฐยังต้องให้การอุดหนุนมหาวิทยาลัยอยู่

5. มหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจและขาดเสรีภาพทางวิชาการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล คำถามข้อนี้เป็นทั้งข้อเท็จจริงและความรู้สึก ในแง่ของข้อเท็จจริงคือ มหาวิทยาลัยของรัฐขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจ ทำให้ไม่มีความคล่องตัว ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ ในด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งยังถูกควบคุมอย่างเข้มงวดจากกฎระเบียบของทางราชการ การจัดสรรงบประมาณจะจัดสรรตามองค์กรจึงต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นมามากมายทำให้มีความซ้ำซ้อนและเป็นต้นทุนการบริหารที่เพิ่มสูงขึ้น ส่วนการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยก็ไม่คล่องตัวเช่นเดียวกัน การจัดตั้งหน่วยงานระดับคณะ สถาบัน ต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการของคณะ สถาบัน ต้องทำเป็นประกาศทบวงมหาวิทยาลัย กระบวนการเหล่านี้ใช้เวลานานนับปี ส่วนในแง่ของการขาดเสรีภาพทางวิชาการอาจจะไม่เห็นเป็นรูปธรรมมากนัก เนื่องจากปัจจุบันรัฐผ่อนคลายการควบคุม ประกอบกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีบทบัญญัติรับรองเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการศึกษา อย่างไรก็ตามประเด็นความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจเป็นเรื่องสำคัญยิ่งซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้และพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้ คำตอบที่ถูกต้องของข้อนี้ คือ "ใช่" ผู้ที่ตอบว่า "ใช่"มี 211 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ส่วนผู้ที่ตอบว่า "ไม่ใช่" มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังเห็นว่า การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการทำให้ขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจและขาดเสรีภาพทางวิชาการ

6. ถ้ามหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว การใช้งบประมาณทำได้คล่องตัว โดยไม่ต้องให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบการใช้เงินอีก คำตอบที่ถูกต้องคือ "ไม่ใช่" เพราะเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐใช้เงินอุดหนุนจากรัฐ ก็ต้องให้หน่วยงานของรัฐตรวจสอบ ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลว่า "ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย และให้ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยทุกรอบปี" (มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541) มีผู้ตอบ "ใช่" จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ผู้ตอบ "ไม่ใช่" จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 แสดงว่าประชากรส่วนใหญ่ทราบว่า การเงินมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลจะต้องถูกตรวจสอบด้านการใช้จ่ายเงินโดยหน่วยงานของรัฐเช่นเดิม

7. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลทำให้พนักงานมีความมั่นคงมากขึ้น คำตอบที่ถูกต้องคือ "ไม่ใช่" เพราะเป้าหมายของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลมิใช่อยู่ที่การทำให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพการงาน แต่อยู่ที่ประสิทธิภาพ ประหยัด ประสิทธิผล และความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผู้ตอบว่า "ใช่" จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ผู้ตอบว่า "ไม่ใช่" จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่เข้าใจดีว่า การปรับเปลี่ยนสถานภาพมิได้ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น ถึงแม้อาจจะได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นก็ตาม

8. มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลสามารถจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล เพื่อจัดหาประโยชน์ภายในขอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้ คำตอบที่ถูกต้องคือ "ใช่" เพราะการตั้งองค์กรนิติบุคคลเป็น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กลไกของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องไปดำเนินการในเชิงธุรกิจเพื่อการพึ่งพาตนเอง มีผู้ตอบว่า "ใช่" จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 89.5 ผู้ตอบว่า "ไม่ใช่" จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 **สรุปได้ว่า มีประชากรของมหาวิทยาลัยจำนวนน้อย** มากเพียง 1 ใน 10 ที่ยังไม่ทราบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลสามารถตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลได้

9. การปรับปรุงมหาวิทยาลัยจากฐานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมได้รับเงินเดือนค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น คำตอบที่ถูกต้องคือ "ไม่ใช่" เพราะการได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นมิใช่เป้าหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล เพียงแต่มีหลักประกันว่า "ให้ผู้ซึ่งเปลี่ยนไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ..... ได้รับเงินเดือนค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ข้าราชการผู้นั้น หรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจากส่วนราชการ และได้รับสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นที่ข้าราชการผู้นั้น หรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจากส่วนราชการ (มาตรา 63 วรรคสอง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541) มีผู้ตอบ "ใช่" จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีผู้ตอบ "ไม่ใช่" จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 แสดงว่า ประชากรส่วนใหญ่ยังคิดว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลจะทำให้ตนมีรายได้และสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ประชากรส่วนใหญ่มีความรู้และเข้าใจฐานะที่ถูกต้องของมหาวิทยาลัย แต่มีประชากรค่อนข้างมากที่ยังคิดว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลจะทำให้ได้รับรายได้และสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งนั้นมิใช่เป้าหมายหลักของการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่า มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	97 (93.3%)	222 (95.3%)	319(94.7 %)
ไม่ใช่	7 (6.7 %)	11 (4.7 %)	18 (5.3 %)
รวม	104 (30.9 %)	233 (69.1 %)	337 (100.0 %)

χ^2 = .57443 D.F. = 3 Sig = .44851

จากตารางที่ 11 เป็นตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .57443 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .44851 และค่า D.F. เท่ากับ 3 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติกล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ต่างก็ทราบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลปัจจุบันมีทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมาก่อน

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	89 (84.8%)	215 (91.9%)	304(89.7 %)
ไม่ใช่	16 (15.2 %)	19 (8.1 %)	35 (10.3 %)
รวม	105 (31.0 %)	234 (69.1 %)	339 (100.0 %)

χ^2 = 3.96673 D.F. = 1 Sig = .4641

จากตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ปัจจุบันมีทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมาก่อนสามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 3.96673 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .4641 และค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติกล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ต่างก็ทราบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลปัจจุบันมีทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมาก่อน

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการปรับปรุงสถานภาพของมหาวิทยาลัยจากสถานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลเป็นการปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้มีฐานะเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเอกชน

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	30 (29.1%)	106 (46.9.%)	136(41.3 %)
ไม่ใช่	73 (70.9 %)	120 (53.1 %)	193 (58.7 %)
รวม	103 (31.3 %)	226 (68.7 %)	329 (100.0 %)

χ^2 = 9.22009 D.F. = 1 Sig = .00239 Phi = -.16741

จากตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการปรับปรุงสถานภาพของมหาวิทยาลัยจากสถานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลเป็นการปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้มีฐานะเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเอกชน สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 9.22009 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00239 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สมควร กล่าวคือ จำนวนบุคลากรสาย ก ที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวมีมากกว่าบุคลากรสาย ข และ ค โดยบุคลากรสาย ก ประมาณ 7 ใน 10 ทราบว่าการปรับปรุงสถานภาพของมหาวิทยาลัยจากสถานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลมิใช่เป็นการปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้มีฐานะเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเอกชน แต่บุคลากรสาย ข และ ค มากกว่ากึ่งหนึ่งเล็กน้อยที่ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลต้องพึ่งพาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้นจะต้องหารายได้เพื่อให้เลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาล

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	23 (22.3%)	61 (26.5%)	84(25.2 %)
ไม่ใช่	80 (77.7 %)	169 (73.5 %)	249 (74.8 %)
รวม	103 (30.9 %)	230 (69.1 %)	333 (100.0 %)

χ^2 = .66267 D.F. = 1 Sig = .41562

จากตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลต้องพึ่งพาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้นจะต้องหารายได้เพื่อให้เลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาล สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .66267 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .41562 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติกล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ต่างก็ทราบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลยังเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ รัฐยังคงให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณให้เพียงพอแก่ภาระงาน

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจและขาดเสรีภาพทางวิชาการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	59 (56.7%)	152 (65.8%)	211(63.0 %)
ไม่ใช่	45 (43.3 %)	79 (34.2 %)	124 (37.0 %)
รวม	104 (31.0 %)	231 (69.0 %)	335 (100.0 %)

χ^2 = 2.53052 D.F. = 1 Sig = .11166

จากตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจและขาดเสรีภาพทางวิชาการ จึงจำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เป็นต้องปรับปรุงมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลสามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 2.53052 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .11166 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติกล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ต่างก็ทราบว่ามหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันขาดความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจและขาดเสรีภาพทางวิชาการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าถ้ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถทำได้คล่องตัว โดยไม่ต้องให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบการใช้เงินอีก

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	45 (44.1%)	83 (36.1%)	128(38.6 %)
ไม่ใช่	57 (55.9 %)	147 (63.9 %)	204 (61.4 %)
รวม	102 (30.7 %)	230 (69.3 %)	332 (100.0 %)

χ^2 = 1.92368 D.F. = 1 Sig = .16545

จากตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าถ้ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว การใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถทำได้คล่องตัว โดยไม่ต้องให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบการใช้เงินอีก สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.92368 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .16545 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติกล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ต่างก็ทราบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล เมื่อใช้งบประมาณของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบการใช้งบประมาณเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลทำให้พนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมากขึ้น

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	31 (31.0%)	53 (24.3%)	84(26.4 %)
ไม่ใช่	69 (69.0 %)	165 (75.7 %)	234 (73.6 %)
รวม	100 (31.4 %)	218 (68.6 %)	318 (100.0 %)

χ^2 = 1.57758 D.F. = 1 Sig = .20911

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลทำให้พนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมากขึ้น สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.57758 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .20911 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติกล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ต่างก็ทราบว่าการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล มิได้เป็นการทำให้พนักงานของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมากขึ้นในงานอาชีพ ถึงแม้อาจจะมีรายได้เพิ่มมากขึ้นแต่ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจ้างบุคลากรจะเป็นการจ้างตามสัญญาที่มีระยะเวลาเมื่อหมดความจำเป็นหรือครบอายุสัญญาก็จะถูกเลิกจ้างได้

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลสามารถจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลเพื่อจัดหาประโยชน์ภายในขอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	97 (93.3%)	210 (90.9%)	307(91.6 %)
ไม่ใช่	7 (6.7 %)	21 (9.1 %)	28 (8.4 %)
รวม	104 (31.0 %)	231 (69.0 %)	335 (100.0 %)

χ^2 = .52152 D.F. = 1 Sig = .47020

จากตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลสามารถจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลเพื่อจัดหาประโยชน์ภายในขอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้ สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .52152 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .47020 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ กล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ประมาณ 9 ใน 10 ทราบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลสามารถจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลเพื่อจัดหาประโยชน์ภายในขอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการปรับปรุงมหาวิทยาลัยจากฐานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น

คำตอบ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
ใช่	75 (75.0%)	141 (63.2.%)	216 (66.9 %)
ไม่ใช่	25 (25.0 %)	82 (36.8 %)	107 (33.1 %)
รวม	100 (31.0 %)	223 (69.0 %)	323 (100.0 %)

χ^2 = 4.31836 D.F. = 1 Sig = .03770 Phi = .11563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการตอบคำถามว่าการปรับปรุงมหาวิทยาลัยจากฐานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นสามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 4.31836 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .03770 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ .11563 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นค่อนข้างน้อย กล่าวคือ จำนวนบุคลากรสาย ก ที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวมีน้อยกว่าบุคลากรสาย ข และ ค โดยบุคลากรสาย ก ร้อยละ 75 เข้าใจว่าการปรับปรุงมหาวิทยาลัยจากฐานะที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จะทำให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรสาย ข และ ค ที่มีความเข้าใจเช่นนั้นมีร้อยละ 63.2 ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลมิใช่เพื่อเพิ่มรายได้ของบุคลากร แต่เป็นการมุ่งประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นของประชากรเกี่ยวกับปัจจัยที่จะผลักดันให้การออกนอกระบบราชการมีความสำเร็จ

ปัจจัย	จำนวนผู้ตอบอันดับที่ (ราย) / ร้อยละ					ค่าเฉลี่ยลำดับที่
	1	2	3	4	5	
- ระบบการบริหารบุคคลเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่าย	68 21.5	87 27.4	62 19.6	62 19.6	38 12.0	2.73
-การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย	78 24.6	85 26.8	85 26.8	55 17.4	14 4.1	2.52
-รัฐบาลสนับสนุนในการจัดงบประมาณให้กับมหาวิทยาลัยเป็นเงินอุดหนุน	42 13.5	79 25.3	76 25.3	93 29.8	22 7.1	2.91
-ความสามารถในการหารายได้จากทรัพย์สิน	68 21.8	52 16.7	78 25.0	79 25.3	35 11.2	2.87
- เงื่อนไขข้อตกลงที่ทำไว้กับกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย	66 21.3	9 2.9	15 4.8	18 5.8	202 65.2	3.91

จากตารางที่ 20 แสดงความคิดเห็นประชากรเกี่ยวกับปัจจัยที่จะผลักดันให้การออกนอกระบบราชการมีความสำเร็จ โดยให้ประชากรเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละประการ ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดอยู่ในลำดับที่ 1 ปัจจัยที่สำคัญน้อยที่สุดอยู่ในลำดับที่ 5 แล้วคำนวณค่าเฉลี่ยลำดับที่ของแต่ละข้อพบว่าสามารถเรียงความสำคัญของปัจจัยแต่ละประการจากมากไปหาน้อย ดังนี้

อันดับที่ 1 การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยคิดค่าเฉลี่ยของลำดับที่ได้เท่ากับ 2.52

อันดับที่ 2 ระบบการบริหารบุคคลเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่าย โดยคิดค่าเฉลี่ยของลำดับที่ได้เท่ากับ 2.73

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

อันดับที่ 3 ความสามารถในการหารายได้จากทรัพย์สิน โดยคิดค่าเฉลี่ยของลำดับที่ได้เท่ากับ 2.87

อันดับที่ 4 รัฐบาลสนับสนุนในการจัดงบประมาณให้กับมหาวิทยาลัยเป็นเงินอุดหนุน โดยคิดค่าเฉลี่ยลำดับที่ได้เท่ากับ 2.91

อันดับที่ 5 เงื่อนไขข้อตกลงที่ทำไว้กับกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย โดยคิดค่าเฉลี่ยของลำดับที่ได้เท่ากับ 3.91

ผลจากการเรียงอันดับเป็นการเรียงตามแบบสอบถามซึ่งได้กำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าแล้ว จะเห็นได้ว่าประชากรมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยในลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 4 มีความสำคัญใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ยที่ได้แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ($\bar{x}$ = 2.52, 2.73, 2.87, 2.91) แต่ปัจจัยในลำดับที่ 5 ประชากรเห็นว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จค่อนข้างน้อยซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 3.91)

ตอนที่ 3 ทัศนคติของกลุ่มประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตารางที่ 21 ความมั่นใจของประชากรต่อการที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายในปี 2543

ความมั่นใจ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
มั่นใจ	46	13.4
ไม่มั่นใจ	295	86.4
ไม่ระบุ	2	0.2
รวม	343	100.0

จากตารางที่ 21 ประชากรจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 ไม่มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายใน 2543 และประชากรที่มั่นใจว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายในปี 2543 มีเพียง 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.4 สรุปได้ว่า ประชากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่มั่นใจว่าจะปรับเปลี่ยนระบบบริหารสำเร็จภายในปี 2543

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความมั่นใจว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายในปี 2543

ความมั่นใจ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
มั่นใจ	14 (13.3%)	32 (13.6 %)	46 (13.5 %)
ไม่มั่นใจ	91 (86.7 %)	204 (86.4 %)	295 (86.5 %)
รวม	105 (30.8 %)	236 (69.2 %)	341 (100.0 %)

χ^2 = .00318 D.F. = 1 Sig = .95503

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความมั่นใจว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะปรับเปลี่ยนการบริหารไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายในปี 2543 สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .00318 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .95503 และค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ กล่าวคือ ทั้งบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ต่างก็ไม่มั่นใจว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้สำเร็จภายในปี 2543

ตารางที่ 23 ความคิดเห็นของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรปัจจุบันไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่

ความเห็น	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
บุคลากรปัจจุบันสามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยความสมัครใจและไม่มีการประเมิน	42	12.2
บุคลากรปัจจุบันสามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ตามความสมัครใจ โดยให้มีการประเมิน	39	11.4
ให้ทุกคนเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยอัตโนมัติ โดยกำหนดเงื่อนไขไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย	74	21.6
ให้ทุกคนสามารถเลือกสถานภาพตามระบบเดิม หรือเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ได้ ภายในระยะเวลากำหนดไว้ (เช่น 3 ปี) หลังจากพ้นกำหนดเวลาแล้วจะต้องดำรงสถานภาพนั้นจนเกษียณอายุราชการ	179	52.2
อื่น ๆ	6	1.7
ไม่ระบุ	3	0.9
รวม	343	100.0

จากตารางที่ 23 แสดงความคิดเห็นของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรปัจจุบันไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่ ปรากฏว่า

- ประชากร จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 เห็นว่า ให้ทุกคนสามารถเลือกสถานภาพตามระบบเดิมหรือเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ (เช่น 3 ปี) หลังจากพ้นกำหนดเวลาแล้วจะต้องดำรงสถานภาพนั้น จนเกษียณอายุราชการ
- ประชากร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 เห็นว่า ควรให้ทุกคนเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยอัตโนมัติ โดยกำหนดเงื่อนไขไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย
- ประชากร จำนวน 42 คน หรือร้อยละ 12.2 เห็นว่า ควรให้บุคลากรปัจจุบันสามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยไม่มีการประเมิน
- ประชากร จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 เห็นว่า บุคลากรปัจจุบันสามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ตามความสมัครใจโดยให้มีการประเมิน

สำหรับความเห็นอื่น ๆ นั้นมีประเด็นอยู่ 11 ข้อ ได้สรุปไว้ตอนท้ายของตอนที่ 3 นี้แล้ว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สรุปได้ว่า ประชากร 3 ใน 4 มีความเห็นว่าควรจะให้บุคลากรตามระบบเดิมสามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยความสมัครใจ มีเพียงร้อยละ 21.6 ที่เห็นว่าควรให้ทุกคนเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยอัตโนมัติ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับแนวทางการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรปัจจุบันไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

แนวทางการปรับเปลี่ยน	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ (สาย ข,ค)	
บุคลากรปัจจุบันสามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยความสมัครใจและไม่มีการประเมิน	9 (8.5 %)	33 (14.1 %)	42 (12.4 %)
บุคลากรปัจจุบันสามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ตามความสมัครใจ โดยให้มีการประเมิน	13 (12.3 %)	26 (11.1 %)	39 (11.5 %)
ให้ทุกคนเป็นพนักงานตามระบบใหม่โดยอัตโนมัติ โดยกำหนดเงื่อนไขไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย	25 (23.6 %)	49 (20.9 %)	74 (21.8 %)
ให้ทุกคนสามารถเลือกสถานภาพตามระบบเดิมหรือเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ได้ ภายในระยะเวลากำหนดไว้ (เช่น 3 ปี) หลังจากพ้นกำหนดเวลาแล้วจะต้องดำรงสถานภาพนั้นจนเกษียณอายุราชการ	55 (51.9 %)	124 (53.0 %)	179 (52.6 %)
อื่น ๆ	4 (3.8 %)	2 (0.9 %)	6 (1.8 %)
รวม	106 (31.2 %)	234 (68.8 %)	340 (100 %)

χ^2 = 5.71801 D.F. = 4 Sig = .22122

จากตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับแนวทางการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรปัจจุบันไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยสามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 5.71801 ค่านัยสำคัญได้เท่ากับ .22122 และค่า D.F. ได้เท่ากับ 4 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก และบุคลากรสาย ข และ ค มีความคิดเห็นในแนวทางการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรปัจจุบันไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 25 ความคิดเห็นของประชากรในการเลือกสถานภาพของตนเอง เมื่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลแล้ว

การเลือกสถานภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
สมัครเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่ทันที	79	23.0
เป็นข้าราชการอย่างเดิมไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	49	14.3
รอดูสักระยะหนึ่งตามเงื่อนเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และถ้าเห็นว่าการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่ดีกว่าก็จะสมัครเข้าเป็นพนักงานตามระบบใหม่ แต่ถ้าเห็นว่าเป็นข้าราชการตามระบบเดิมดีกว่าจะเป็นข้าราชการตามเดิม	197	57.4
รอดูว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะเลือกอย่างไรก็จะเลือกตามนั้น	6	1.7
อื่น ๆ	11	3.2
ไม่ระบุ	1	0.3
รวม	343	100.0

จากตารางที่ 25 ประชากรจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 คิดว่าจะรอดูสักระยะหนึ่งตามเงื่อนเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และถ้าเห็นว่าหากเป็นพนักงานตามระบบใหม่ดีกว่าก็จะสมัครเข้าเป็นพนักงานตามระบบใหม่ แต่ถ้าเห็นว่าการเป็นข้าราชการตามระบบเดิมดีกว่าก็จะเป็นข้าราชการตามระบบเดิม จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 จะสมัครเข้าเป็นพนักงานตามระบบใหม่ทันที จำนวน 49 คน หรือร้อยละ 14.3 จะเป็นข้าราชการอย่างเดิมไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ส่วนอีก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 บอกว่ารอดูบุคลากรส่วนใหญ่จะเลือกอย่างไรก็จะเลือกตามนั้น สรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะรอดูสักระยะหนึ่งถึงจะเลือกสถานภาพของตน แสดงว่าบุคลากรต้องการให้มีช่วงระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนสถานภาพสักระยะหนึ่งเพื่อรอดูกฎเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นแล้วในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยในระยะแรกมีผู้สมัครเข้าเป็นพนักงานตามระบบใหม่เพียงประมาณร้อยละ 20 กว่า ๆ เท่านั้น และจนถึงขณะนี้ประมาณ 1 ปีครึ่งนับตั้งแต่มีการประกาศใช้ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีสมัครเป็นพนักงานตามระบบใหม่ประมาณร้อยละ 37 และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดกรณีเช่นนี้ คือ อัตราค่าตอบแทนที่ต้องเจรจาตกลงกับสำนักงบประมาณ ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 อนุมัติให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเพื่อเพิ่มเป็นเงินเดือน เงินสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร ร้อยละ 60 ของฐานเงินเดือนเดิม เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการเลือกสถานภาพของตนเองตามระบบใหม่

การเลือกสถานภาพตามระบบใหม่	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
สมัครเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่ทันที	35 (33.0 %)	44 (18.6 %)	79 (23.0 %)
เป็นข้าราชการอย่างเดิมไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	5 (4.7 %)	44 (18.6 %)	49 (14.13 %)
รอดูสักระยะหนึ่งตามเงื่อนเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และถ้าเห็นว่าการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่ดีกว่า ก็จะสมัครเข้าเป็นพนักงานตามระบบใหม่ แต่ถ้าเห็นว่าเป็นข้าราชการตามระบบเดิมดีกว่าจะเป็นข้าราชการตามเดิม	58 (54.7 %)	140 (59.1 %)	198 (57.7 %)
รอดูว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะเลือกอย่างไรก็จะเลือกตามนั้น	1 (0.9 %)	5 (5.1 %)	6 (1.7 %)
อื่น ๆ	7 (6.6 %)	4 (1.7 %)	11 (3.2 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 22.80418 D.F. = 4 Sig = .00014 Phi = .2575

จากตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับการเลือกสถานภาพของตนเองในระบบใหม่ สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 22.80418 ค่านัยสำคัญได้เท่ากับ .00014 ค่า D.F. = 4 ค่า Phi = .25785 สรุปได้ว่า บุคลากรสาย ก และบุคลากรสาย ข กับ ค มีความคิดเห็นในการเลือกเข้าสู่สถานภาพตามระบบใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอสมควร โดยบุคลากรสาย ก มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเข้าสู่ระบบใหม่ทันที มากกว่าบุคลากรสาย ข และ ค และบุคลากรสาย ก คิดจะเป็นข้าราชการอย่างเดิมไปจนเกษียณอายุน้อยกว่าบุคลากรสาย ข และ ค ด้วย

ในเรื่องการเลือกที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานตามระบบใหม่ หรือจะเป็นข้าราชการตามระบบเดิม ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนได้มีความเห็นและเหตุผลเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเงื่อนไขที่กำหนด
2. ถ้ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปรับไปเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบใหม่แล้วให้บุคลากรเลือกสถานภาพใหม่หรือเก่าใช้ไปก่อน ภายในระยะเวลาที่กำหนด (เช่น 5 ปี) หลังจากนั้นให้ปรับเป็นระบบใหม่เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. รอดูว่าระบบใหม่เป็นอย่างไร โดยดู 2 องค์ประกอบ คือ ความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการรักษาพยาบาล
4. ขอดูทีมบริหารและระบบการบริหารจัดการและนโยบายต่าง ๆ
5. รอดูระยะหนึ่งแล้วสมัครเข้าระบบใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพราะไม่มีทางเลือกที่จะเป็นพนักงานตามระบบเดิม
6. ทุกคนสามารถเลือกสถานภาพตามระบบเดิมหรือเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ แต่ไม่มีการกำหนดเวลา
7. เพิ่มระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนสถานภาพตามระบบเดิมหรือระบบใหม่เป็น 5-10 ปี หลังจากนั้นให้ทุกคนอยู่ตามสถานภาพเดิมจนเกษียณอายุ
8. กำหนดระยะเวลาการปรับเปลี่ยน 3-5 ปี หลังจากนั้นต้องเป็นพนักงานทั้งหมด ผู้ที่ไม่อยากเป็นพนักงานต้องออกจากราชการ
9. ต้องพิจารณากฎ ระเบียบ การประเมินผลตอบแทนที่แน่นอนแล้วเปรียบเทียบกับของเดิมก่อน
10. รัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับทุกมหาวิทยาลัย
11. สามารถเลือกเป็นพนักงานตามระบบใหม่ด้วยความสมัครใจ แต่ต้องมีบทเฉพาะกาลปรับเปลี่ยนสถานภาพ (3-5 ปี) เมื่อพ้นกำหนดนี้แล้วให้ปรับเป็นพนักงานหรือยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ

ตอนที่ 4 ความคาดหวังของบุคลากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตารางที่ 27 ความคาดหวังของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ความคาดหวัง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	294	85.7
เงินเดือนของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น	245	71.4
ระบบการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรได้จริง	233	67.9
การได้ซึ่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นการสรรหาอย่างแท้จริง	155	45.2
มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากยิ่งขึ้น	203	59.2
สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับในขณะที่เป็นข้าราชการ	240	70.0

จากตารางที่ 27 แสดงความคาดหวังของประชากรในด้านต่าง ๆ โดยคาดหวังว่าบุคลากรจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาคือคาดหวังว่า เงินเดือนของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 คาดหวังว่าจะได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับในขณะที่เป็นข้าราชการ จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 คาดหวังว่าจะ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีระบบการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้จริง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 คาดหวังว่ามหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากยิ่งขึ้น จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 คาดหวังว่าการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นการสรรหาอย่างแท้จริง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 สรุปได้ว่าบุคลากรมีความคาดหวังในทางที่ดีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าบุคลากรจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ความคาดหวัง	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
คาดหวังว่าบุคลากรจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	96 (90.6 %)	198 (83.5 %)	294 (85.7 %)
ไม่คาดหวังว่าบุคลากรจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	10 (9.4 %)	39 (16.5 %)	49 (14.3 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 2.94913 D.F. = 1 Sig = .08592

จากตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าบุคลากรจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 2.94913 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .08592 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคาดหวังไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าเงินเดือนของบุคลากรจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ความคาดหวัง	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
คาดหวังว่าเงินเดือนจะเพิ่มมากขึ้น	71 (67.0 %)	174 (73.4 %)	245 (71.4 %)
ไม่คาดหวังว่าเงินเดือนจะเพิ่มมากขึ้น	35 (33.0 %)	63 (26.6 %)	98 (28.6 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 1.48685 D.F. = 1 Sig = .22271

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ของสถานภาพของบุคลากรกับความคาดหวังว่าจะได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.48685 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .22271 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคาดหวังต่อเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่า มหาวิทยาลัยจะมีระบบการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพของบุคลากรได้จริง

ความคาดหวัง	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
คาดหวังว่าจะมีระบบประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม	73 (68.9 %)	160 (67.5 %)	233 (67. %)
ไม่คาดหวังว่าจะมีระบบประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม	33 (31.1 %)	77 (32.5 %)	110 (32.1 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = .06194 D.F. = 1 Sig = .80345

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่ามหาวิทยาลัยจะมีระบบการประเมินที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพของบุคลากรได้จริง สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .06194 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .80345 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคาดหวังต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าวิธีการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะเป็นการสรรหาอย่างแท้จริง

ความคาดหวัง	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
คาดหวังว่าการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นการสรรหาอย่างแท้จริง	49 (46.2 %)	106 (44.7 %)	155 (45.2 %)
ไม่คาดหวังว่าการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นการสรรหาอย่างแท้จริง	57 (53.8 %)	131 (55.3 %)	188 (54.8 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = .06659 D.F. = 1 Sig = .79636

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าวิธีการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะเป็นการสรรหาอย่างแท้จริง สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .06659 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .79636 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคาดหวังต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่ามหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

ความคาดหวัง	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
คาดหวังว่ามหาวิทยาลัยจะมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากขึ้น	71 (67.0 %)	132 (55.7 %)	203 (59.2 %)
ไม่คาดหวังว่ามหาวิทยาลัยจะมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากขึ้น	35 (33.0 %)	105 (44.3 %)	140 (40.8 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 3.86120 D.F. = 1 Sig = .04942 Phi = -.10612

จากตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่ามหาวิทยาลัยจะมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากยิ่งขึ้น สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 3.86120 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .04942 ค่า Phi เท่ากับ -.10612 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคาดหวังต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นค่อนข้างน้อย โดยบุคลากรสาย ก มีแนวโน้มที่คาดหวังว่า มหาวิทยาลัยจะมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากกว่าบุคลากรสาย ข และ ค ซึ่งสอดคล้องกับภาระงานที่บุคลากรสาย ก ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก และสอดคล้องกับเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าจะได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับขณะที่เป็นข้าราชการ

ความคาดหวัง	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
คาดหวังว่าจะได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับขณะที่เป็นข้าราชการ	74 (69.8 %)	166 (70.0 %)	240 (70.0 %)
ไม่คาดหวังว่าจะได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับขณะที่เป็นข้าราชการ	32 (30.2 %)	71 (30.0 %)	103 (30.0 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = .00186 D.F. = 1 Sig = .96562

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความคาดหวังว่าจะได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับขณะที่เป็นข้าราชการ สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .00186 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .96562 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคาดหวังต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ในประเด็นเรื่องความคาดหวังมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนหนึ่งได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมซึ่งพอจะประมวลประเด็นของความคาดหวังได้ดังนี้

1. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรทุกระดับมีสิทธิในการสรรหาผู้บริหาร
3. ระบบการทำงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น กันคนไม่มีประสิทธิภาพออกไปได้
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพมากขึ้น
5. ผู้บริหารควรเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและคำนึงถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรทุกระดับ
6. คนทำงานหนักควรได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น คนแก่ ๆ ทำงานน้อยควรประเมินให้ออก
7. ให้บุคลากรมีความตื่นตัวปรับปรุงตนเองตามระบบการประเมิน
8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
10. ทิศทางของมหาวิทยาลัยควรจะมีความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของการเป็นประโยชน์ต่อคนระดับล่างของสังคมด้วย มิใช่เอื้อประโยชน์ทางวิชาการแก่กลุ่มนักธุรกิจอย่างเดียว
11. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานในกำกับไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับขณะเป็นข้าราชการ
12. ทำงานรับผิดชอบมากขึ้น
13. คัดบุคลากรที่ถ่วงความเจริญของประเทศชาติออกจากระบบได้
14. สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม พิจารณาความสามารถอย่างยุติธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก
15. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การใช้จ่ายงบประมาณประหยัด มีประสิทธิภาพมาก

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวังของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายที่มิใช่วิชาการ มีความคาดหวังในทางที่ดีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล มีความแตกต่างระหว่างสถานภาพของบุคลากรกับความคาดหวังอยู่เพียงประเด็นเดียว คือ บุคลากรสายวิชาการมีความคาดหวังว่ามหาวิทยาลัยจะมีความเป็นเลิศทางวิชาการมากกว่าบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 34 ความกังวลใจของประชากรต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

เหตุที่ทำให้เกิดความกังวลใจ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
มุ่งหวังรับราชการ ไม่ต้องการปรับเปลี่ยนสถานภาพของตนเอง	97	28.3
การจะต้องประเมินเข้าสู่ระบบใหม่ ไม่แน่ใจว่าจะผ่านการประเมินหรือไม่ ถ้าไม่ผ่านจะทำอย่างไร	82	23.9
อายุราชการยังไม่ถึง 10 ปี ถ้าเปลี่ยนสถานภาพเข้าสู่ระบบใหม่มีสิทธิได้รับเฉพาะบำเหน็จ ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ	53	15.5
การประเมินเข้าสู่ระบบใหม่ จะมีความเป็นธรรมและโปร่งใสเพียงใด	242	70.6
การประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นประจำทุกปีทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน	117	34.1
ความมั่นคงในอาชีพจะลดลง	172	50.1

จากตารางที่ 34 แสดงสาเหตุที่ทำให้เกิดความกังวลใจ ปรากฏว่าผู้ที่กังวลใจในเรื่องการประเมินเข้าสู่ระบบใหม่ จะมีความเป็นธรรมและโปร่งใสเพียงใด จำนวน 242 คิดเป็นร้อยละ 70.6 กังวลใจว่าความมั่นคงในอาชีพจะลดลง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 กังวลใจว่าการประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นประจำทุกปี ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 กังวลใจเนื่องจากไม่ต้องการปรับเปลี่ยนสถานภาพของตนเอง เพราะมุ่งหวังรับราชการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อย 28.3 กังวลใจว่าตนจะสามารถผ่านการประเมินหรือไม่ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และกังวลใจว่าอายุราชการยังไม่ถึง 10 ปี ถ้าปรับเปลี่ยนสถานภาพเข้าสู่ระบบใหม่มีสิทธิได้รับเฉพาะบำเหน็จไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 สรุปได้ว่าบุคลากรไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 มีความวิตกกังวลในเรื่องระบบการประเมินที่อาจจะไม่เป็นธรรม และบุคลากรอีกครึ่งหนึ่งกังวลใจว่าความมั่นคงในงานอาชีพจะลดลง

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากไม่ต้องการปรับเปลี่ยนสถานภาพของตนเอง เพราะมุ่งหวังรับราชการ

ความกังวลใจ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
กังวล	23 (21.7 %)	74 (31.2 %)	97 (28.3 %)
ไม่กังวล	83 (78.3 %)	163 (68.8 %)	246 (71.7 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 3.27656 D.F. = 1 Sig = .07028

จากตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างกับความกังวลใจเนื่องจากไม่ต้องการปรับเปลี่ยนสถานภาพของตนเอง เพราะมุ่งหวังจะรับราชการ สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กับ 3.27656 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .07028 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความวิตกกังวลไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะผ่านการประเมินหรือไม่

ความกังวลใจ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
กังวล	13 (12.3 %)	69 (29.1 %)	82 (23.9 %)
ไม่กังวล	93 (87.7 %)	168 (70.9 %)	261 (76.1 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 11.43094 D.F = 1 Sig = .00072 Phi = .18256

จากตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจ เนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะผ่านการประเมินหรือไม่ สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 11.43094 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00072 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ .18256 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความวิตกกังวลในเรื่องที่จะผ่านการประเมินหรือไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความแนบแน่นพอสมควรโดยบุคลากรสาย ก ประมาณ 1 ใน 10 มีความกังวลใจต่อประเด็นดังกล่าว ขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค ถึง 3 ใน 10 มีความกังวลใจต่อประเด็นดังกล่าว

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากอายุราชการไม่ถึง 10 ปี จะมีสิทธิ์ได้รับเฉพาะบำเหน็จ

ความกังวลใจ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
กังวล	20 (18.9 %)	33 (13.9 %)	53 (15.5 %)
ไม่กังวล	86 (81.1 %)	204 (86.1 %)	290 (84.5 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 1.37028 D.F. = 1 Sig = .24176

จากตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากอายุราชการยังไม่ถึง 10 ปี ถ้าปรับเปลี่ยนสถานภาพจะมีสิทธิได้รับเฉพาะบำเหน็จ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.37028 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .24176 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความวิตกกังวลในเรื่องนี้ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากไม่แน่ใจว่าระบบการประเมินจะมีความเป็นธรรมและโปร่งใส

ความกังวลใจ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
วิตกกังวล	68 (64.2 %)	174 (73.4 %)	242 (70.6 %)
ไม่วิตกกังวล	38 (35.8 %)	63 (26.6 %)	101 (29.4 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = 3.02740 D.F. = 1 Sig = .08187

จากตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจ เนื่องจากไม่แน่ใจว่าระบบการประเมินจะมีความเป็นธรรมและโปร่งใสเพียงใด คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 3.02740 ค่านัยสำคัญได้เท่ากับ .08187 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความวิตกกังวลไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพเป็นประจำทุกปีทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ความกังวลใจ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
กังวล	33 (31.1 %)	84 (35.4 %)	117 (4.1 %)
ไม่กังวล	73 (68.9 %)	153 (64.6 %)	226 (65.9 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100.0 %)

χ^2 = .60562 D.F. = 1 Sig = .43644

จากตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจเนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพเป็นประจำทุกปี ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .60562 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .43644 ค่า D.F. เท่ากับ 4 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความวิตกกังวลต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจว่าความมั่นคงในอาชีพจะลดลง

ความกังวลใจ	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
กังวล	35 (33.0 %)	137 (57.8 %)	172 (50.1 %)
ไม่กังวล	71 (67.0 %)	100 (42.2 %)	171 (49.9 %)
รวม	106 (30.9 %)	237 (69.1 %)	343 (100 %)

χ^2 = 18.00002 D.F. = 1 Sig = .00002 Phi = .22908

จากตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความกังวลใจว่าความมั่นคงในอาชีพจะลดลง คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 18.00002 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00002 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ .22908 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความวิตกกังวลว่าความมั่นคงในอาชีพจะลดลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอสมควร โดยบุคลากรสาย ก ประมาณ 1 ใน 3 มีความกังวลใจว่าความมั่นคงในอาชีพจะลดลง ในขณะที่บุคลากร สาย ข และ ค มากกว่ากึ่งหนึ่งมีความกังวลใจว่าความมั่นคงในอาชีพจะลดลง

ในประเด็นความวิตกกังวล มีบุคลากรบางคนได้ให้ข้อคิดเห็นที่แตกต่างไปจากแบบสอบถาม ซึ่งพอจะประมวลประเด็นที่เป็นสาเหตุของความวิตกกังวล ได้ดังนี้

1. การประเมินจะยุติธรรม ชัดเจนเพียงใด
2. จะเกิดระบบกดขี่หรือความไม่ยุติธรรม
3. มีการเล่นพรรคเล่นพวก
4. ไม่เชื่อในระบบการประเมิน การพิจารณาความดีความชอบ หรือการพิจารณาลงโทษว่าคณะกรรมการจะเที่ยงธรรม
5. การได้มาซึ่งผู้บริหาร ฝีมือของผู้บริหาร ผู้บริหารจะมีความเป็นธรรมเพียงใด
6. สวัสดิการต่าง ๆ จะได้รับเท่าเดิมหรือไม่
7. จะเกิดการต่อต้านจากกลุ่มคนที่เสียผลประโยชน์ จึงควรให้ข้าราชการทุกระดับได้ทราบผลดีผลเสียของระบบใหม่ ทำให้เกิดความโปร่งใส
8. การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบที่เกิดขึ้นใหม่แม้จะสำคัญแต่มิใช่ทั้งหมด เพราะบุคลากรได้สั่งสมความเคยชิน นิสัยตามระบบเดิม หรือเรียกว่าวัฒนธรรมข้าราชการ จะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนได้ยาก
9. ความไม่เสมอภาคระหว่างสายอาจารย์กับผู้ปฏิบัติงานในสายอื่น ๆ และเห็นว่าข้อบังคับที่จะร่างจะเอื้ออำนวยในสายการสอนมากกว่าสายอื่น
10. วิสัยทัศน์และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร จะทำให้การดำเนินงานคล่องตัว เป็นธรรม โปร่งใส และก้าวหน้าได้เพียงใด
11. มหาวิทยาลัยอาจกลายเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อคนชั้นกลาง-สูง มากกว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยของท้องถิ่นเพื่อคนด้อยโอกาส
12. เกียรติและศักดิ์ศรี ตลอดจนสถานภาพในสังคมด้อยลง (ไม่เกี่ยวกับเรื่องเงินเดือน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นของความวิตกกังวล บุคลากรกว่า 2 ใน 3 วิตกกังวล เนื่องจากไม่มั่นใจว่าระบบการประเมินจะมีความเป็นธรรมและโปร่งใสเพียงใด และบุคลากรอีกประมาณกึ่งหนึ่งวิตกกังวลเนื่องจากความมั่นคงในอาชีพจะลดลง ความวิตกกังวลในประเด็นทั้ง 2 นั้น บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความวิตกกังวลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรสาย ข และ ค มีแนวโน้มจะมีความวิตกกังวลมากกว่าบุคลากรสาย ก

4.3.2 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

หัวข้อที่จะนำเสนอประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

4.3.2.1 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

4.3.2.2 สถานภาพของบุคลากร (ประเภท, สายงาน)

4.3.2.3 การสรรหาบุคลากรและการทดลองปฏิบัติงาน

4.3.2.4 การได้รับเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน

4.3.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ผลงาน

4.3.2.6 การพัฒนาบุคลากรและความมีประสิทธิภาพ

4.3.2.7 สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

4.3.2.8 การออกจากงาน

การนำเสนอในแต่ละหัวข้อจะกล่าวถึงหลักการสำคัญของเรื่องนั้น ๆ และโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วยตามความเหมาะสม ส่วนประเด็นหลักจะเป็นการนำเสนอจากประมวลความคิดเห็นของประชากรที่ตอบแบบสอบถามและเสริมด้วยร่างข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ซึ่งจัดทำโดยคณะทำงานศึกษาแนวทางสวัสดิการและบริหารจัดการด้านบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4.3.2.1. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ในปัจจุบันคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือ ก.ม. ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ที่เป็นส่วนราชการ โดยมีคณะอนุกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัย/สถาบัน เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/สถาบัน ทำหน้าที่ช่วยเหลือ ก.ม. ตามที่ ก.ม.มอบหมาย

ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล สภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยทำหน้าที่องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ในการบริหารจัดการงานบุคคล ซึ่งทำหน้าที่คล้าย ๆ กับ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย/สถาบันในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2534 มาตรา 16 (9) และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มาตรา 18 (10) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลไว้คล้าย ๆ กัน คือ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุ แต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน วิจัย การลงโทษ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ การลงโทษ ของพนักงานและลูกจ้าง

โดยลักษณะอำนาจหน้าที่ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อย่างไรก็ตาม โดยที่สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัย ภาระหน้าที่จึงมีหลายประการ โดยเฉพาะภาระหน้าที่ในด้านการกำหนดนโยบาย ประกอบกับเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งมีจำนวนมาก งานนี้เป็นงานเทคนิคมีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลของสภามหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างคล่องตัว สภามหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือสภามหาวิทยาลัยหรือทำหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยในเรื่องการบริหารงานบุคคล

หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2534 และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลไว้ คล้าย ๆ กัน สรุปได้ดังนี้ คือ

1. ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
3. ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
4. เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
5. รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
6. แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
7. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย

1. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นประธานกรรมการ
2. อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
3. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
4. ผู้แทนสภาวิชาการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
5. ผู้แทนคณาจารย์ประจำซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
6. ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
7. รองอธิการบดีที่อธิการบดีกำหนด เป็นเลขานุการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในส่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
2. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ค น เป็นที่ปรึกษา
3. รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
4. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
5. ผู้แทนพนักงานประจำด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และผู้แทนสภาคณาจารย์และพนักงาน จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
6. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
7. หัวหน้าส่วนงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

จะเห็นได้ว่า โครงสร้างองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจะมีหัวหน้าหน่วยงานระดับคณบดีอยู่ค่อนข้างมาก ซึ่งคล้าย ๆ กับ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

จากการสำรวจความเห็นของประชากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 41 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล

องค์กรบริหารงานบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล	129	41.2
ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย	256	81.1
ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แยกต่างหากจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	230	73.5

จากตารางที่ 41 เป็นความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 313 คน มีผู้เห็นว่า สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 และให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แยกต่างหากจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าให้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	35 (40.2%)	94 (41.8%)	129 (41.3%)
ไม่เห็นด้วย	52 (59.8%)	131 (58.2%)	183 (58.7 %)
รวม	87 (27.9%)	225 (72.1%)	312 (100.0%)

χ^2= .06199 D.F. = 1 Sig = .80338

จากตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าให้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .06199 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .80338 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นด้วยค่อนข้างน้อยที่จะให้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ทั้ง ๆ ที่ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลทั้งหลายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันถือได้ว่า สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	70 (80.5%)	186 (82.7%)	256 (82.1%)
ไม่เห็นด้วย	17 (19.5%)	39 (17.3%)	56 (17.9 %)
รวม	87 (27.9%)	225 (72.1%)	312 (100.0%)

χ^2= .20749 D.F. = 1 Sig = .64874

จากตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .20749

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .64874 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มเห็นด้วยค่อนข้างมากที่จะให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ในการออกระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และเมื่อพิจารณารวมกับความเห็นของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มที่แสดงในตารางก่อนหน้านี้อาจอนุมานได้ว่าบุคลากรต้องการที่จะให้สภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคลให้กับคณะกรรมการบริหารงานบุคคลนั่นเอง

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แยกต่างหากจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	60 (69.0%)	169 (74.8%)	229 (73.2%)
ไม่เห็นด้วย	27 (31.0%)	57 (25.2%)	84 (26.8 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2 = 1.08117 D.F. = 1 Sig = .29844

จากตารางที่ 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แยกต่างหากจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.08117 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .29844 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แยกต่างหากจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	องค์กรการบริหารงานบุคคลควรมี 2 ระดับ คือ สภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่คล้ายกับ ก.ม. ปัจจุบัน และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นคณะกรรมการประจำ ทำหน้าที่คล้าย อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน	3.73	1.08	20.0	53.3	13.3	6.7	6.7
2	สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่ออกระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน วินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์	4.06	1.11	40.0	43.3	6.7	3.3	6.7
3	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีขนาดประมาณ 10 - 15 คน ประกอบด้วย (*ค่าความเหมาะสมของแต่ละข้อ*)							
	1. อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ	4.13	1.38	50.0	40.0	-	-	3.3
	2.กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2-4 คนที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นกรรมการ	4.21	1.13	50.0	39.3	-	3.6	7.1
	3. ผู้แทนสภาวิชาการ จำนวน 1-2 คน เป็นกรรมการ	3.78	1.19	32.1	39.3	7.1	17.9	3.6
	4. ผู้แทนที่ประชุมคณบดีจำนวน 4-6 คน เป็นกรรมการ	3.96	0.92	32.1	39.3	21.4	7.1	-
	5. ประธานสภาอาจารย์ เป็นกรรมการ	3.57	1.28	32.1	17.9	35.7	3.6	10.7
	6. ผู้แทนพนักงานที่มิใช่คณาจารย์ จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ	4.07	1.01	39.3	39.3	14.3	3.6	3.6
	7. รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายให้รับผิดชอบด้านบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ	4.01	1.10	42.9	39.3	10.7	-	7.1
4	ควรกำหนดให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แยกต่างหากจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	4.59	0.90	72.7	22.7	-	-	4.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
5	คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ควรประกอบด้วย							
	1. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ	4.21	1.03	46.4	42.9	-	7.1	3.6
	2. ผู้แทนที่ประชุมคณบดี จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ	4.10	0.68	28.6	53.6	17.9	-	-
	3. ผู้แทนพนักงานของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน	4.14	0.70	33.3	51.9	11.1	3.7	-
	4. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม 2 และ 3 เป็นผู้พิจารณาจากบุคคลภายนอก จำนวน 3 คน	4.32	0.61	39.3	53.6	7.1	-	-

จากตารางที่ 45 แสดงความเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 30 คนเกี่ยวกับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ค่าของความเหมาะสมมี 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่ง 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

มีผู้ให้ความเห็นว่า สภามหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมมากที่จะเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 4.06) ซึ่งค่อนข้างแตกต่างจากความเห็นของบุคลากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร ในตารางที่ 29 ที่เห็นว่าสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลเพียงร้อยละ 41.2

ส่วนในเรื่ององค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความเห็นดังนี้

องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ($\bar{x}$ = 4.21) อธิการบดี ($\bar{x}$ = 4.13) ผู้แทนพนักงานที่มิใช่คณาจารย์ ($\bar{x}$ = 4.07) และรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายให้รับผิดชอบด้านงานบุคคล ($\bar{x}$ = 4.01) และผู้แทนที่ประชุมคณบดี ($\bar{x}$ =3.96)

องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ ผู้แทนสภาวิชาการ ($\bar{x}$ = 3.78) และประธานสภาอาจารย์ ($\bar{x}$ = 3.57)

กล่าวโดยสรุปก็คือ องค์ประกอบดังกล่าวนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลางจนถึงเหมาะสมมาก

ตามร่างข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งคณะทำงานศึกษาแนวทางสวัสดิการและบริหารจัดการด้านบุคคลเป็น ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลไว้คล้าย ๆ กัน แต่เพิ่มสัดส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกด้วย ซึ่งประกอบด้วย

- อธิการบดี	ประธานกรรมการ
- ผู้แทนสภามหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน	เป็นรองประธานกรรมการ
- รองอธิการบดีที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการ
- ผู้แทนสภาวิชาการ จำนวน 1 คน	เป็นกรรมการ
- ผู้แทนสภาพนักงาน จำนวน 1 คน	เป็นกรรมการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

- ผู้แทนคณบดีกลุ่มสาขาวิชาละ 1 คน จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนผู้อำนวยการสถาบันหรือศูนย์ จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยด้านบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์กรหรือการบริหารการจัดการ ด้านละ 1 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มิใช่ผู้บริหาร จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 คน

ได้มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกเหนือจากที่กำหนดในแบบสอบถาม พอจะประมวลได้ดังนี้

1. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรเป็นกรรมการบริหารงานบุคคล และเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์
2. คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ควรจะมาจากกรรมการสภาอาจารย์ และกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ด้วย
3. ผู้ที่เป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะต้องไม่เป็นกรรมการบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานบุคคลน่าจะเป็นเรื่องความรับผิดชอบของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ไม่ควรเป็นเรื่องของสภามหาวิทยาลัย
5. ควรตัดประธานอาจารย์ออกจากกรรมการบริหารงานบุคคล เนื่องจากมีผู้แทนคณาจารย์ในผู้แทนสภาวิชาการและผู้แทนที่ประชุมคณบดีแล้ว ควรเพิ่มผู้แทนพนักงานที่มิใช่คณาจารย์ให้มีจำนวนมากกว่า 2 คน เพื่อให้มีสัดส่วนเท่าหรือใกล้เคียงผู้แทนคณาจารย์ ซึ่งอาจนับรวมผู้แทนสภาพนักงาน (ถ้ามี) ไว้ด้วย
6. ผู้แทนพนักงานในคณะกรรมการอุทธรณ์ควรมาจากผู้สอน, สายสนับสนุนวิชาการ และด้านธุรการ
7. ควรมีผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 3 คน จากภายนอกเป็นกรรมการบริหารงานบุคคลด้วย
8. การได้มาซึ่งกรรมการอุทธรณ์ที่เป็นผู้แทนพนักงานและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกต้องโปร่งใสและรัดกุม
9. ไม่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์
10. ควรให้ผู้แทนคณาจารย์จำนวน 3 คน เป็นกรรมการบริหารงานบุคคลด้วย

4.3.2.2 สถานภาพของบุคลากร

บุคลากรในมหาวิทยาลัยจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ บุคลากรสายวิชาการ (Academic personnel) และบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการ (Non-academic personnel)

มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ ซึ่งเป็นข้าราชการสาย ก ส่วนบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการได้แก่ ข้าราชการสาย ข และ ค

มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลมีวิธีการจำแนกบุคลากร เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. จำแนกตามลักษณะภาระงาน เช่น สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ
2. จำแนกตามสถานภาพ เช่น พนักงาน ลูกจ้าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. จำแนกตามระยะเวลาจ้าง เช่น พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมี 3 ประเภท คือ

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่

(1) คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย

(2) นักวิจัย

(3) ตำแหน่งอื่นที่คณาจารย์กำหนด

(ข) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่

(1) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

(2) ตำแหน่งธุรการ

(3) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก หรือตำแหน่งหัวหน้าสายงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือแผนก

(4) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ได้แก่

(1) อธิการบดี

(2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียก ชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(4) หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชาหรือสถานวิจัย

(5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมี 3 ประเภท คือ

(ก) พนักงานแบบไม่ประจำ ได้แก่

(1) พนักงานทดลองงาน

(2) พนักงานไม่ประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา

(ข) พนักงานแบบประจำ ได้แก่

(1) พนักงานทดลองงาน

(2) พนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา

(3) พนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

(ค) ลูกจ้าง หมายถึงบุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา ได้แก่

(1) ลูกจ้างทดลองงาน

(2) ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้กำหนดให้ตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมี 2 กลุ่ม คือ

(ก) ตำแหน่งวิชาชีพ ได้แก่

(1) ตำแหน่งวิชาการ

(2) ตำแหน่งวิชาชีพอื่น ๆ

(ข) ตำแหน่งบริหาร ได้แก่

(1) อธิการบดี

(2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก และรองหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(4) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

(5) หัวหน้าส่วนงานในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ และสำนักงานในส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(6) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จากผลการสำรวจความเห็นของประชากรมีความเห็นเกี่ยวกับประเภทของบุคลากรตามระบบใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 46 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการจำแนกประเภทสายงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามระบบใหม่

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายสนับสนุนวิชาการ	84	26.8
จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายบริหารวิชาการ (3) สายสนับสนุนวิชาการ	71	22.7
จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายบริหารวิชาการ (3) สายบริหารธุรการ (4) สายวิชาชีพและปฏิบัติการ	130	41.5
อื่น ๆ	18	5.8
ไม่ระบุ	9	2.9
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 46 แสดงความเห็นของประชากรเกี่ยวกับการจำแนกประเภทของบุคลากรตามระบบใหม่

- ผู้ที่เห็นว่าบุคลากรตามระบบใหม่ควรมี 4 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายบริหารวิชาการ (3) สายบริหารธุรการ (4) สายวิชาชีพและปฏิบัติการ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

- ผู้ที่เห็นว่าควรจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8
- ผู้ที่เห็นว่าควรจำแนกเป็น 3 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายบริหารวิชาการ (3) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

สรุปได้ว่าความเห็นส่วนใหญ่ของบุคลากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารประมาณ 2 ใน 5 ต้องการจำแนกประเภทบุคลากรตามระบบใหม่เป็น 4 กลุ่ม ซึ่งแตกต่างจากความเห็นของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารดังที่จะแสดงในตารางที่ 47

ตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการจำแนกสายงานของบุคลากรตามระบบใหม่

การจำแนกสายงาน	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
• จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายสนับสนุนวิชาการ	18 (20.9%)	66 (30.3%)	84 (27.6%)
• จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายบริหารวิชาการ (3) สายสนับสนุนวิชาการ	24 (27.9%)	48 (22.0%)	72 (23.7%)
• จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ (1) สายวิชาการ (2) สายบริหารวิชาการ (3) สายบริหารธุรการ (4) สายวิชาชีพและปฏิบัติการ	40 (46.5%)	90 (41.3%)	130 (42.8%)
• อื่น ๆ	4 (4.7%)	14 (6.4%)	18 (5.9 %)
รวม	86 (28.3%)	218 (71.7%)	304 (100.0%)

χ^2= 3.57270 D.F. = 1 Sig = .31146

จากตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการจำแนกสายงานของบุคลากรตามระบบใหม่ สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 3.57270 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .31146 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นเกี่ยวกับการจำแนกสายงานไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรตามระบบใหม่

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มี 2 ประเภท คือ • สายวิชาการ (อาจารย์ + นักวิจัย) • สายสนับสนุนวิชาการ	4.33	0.18	46.7	40.0	13.3	-	-
2	บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม สถานภาพการจ้างงาน จำแนกเป็น • บุคลากรประจำเต็มเวลา ประกอบด้วย - ผู้ที่มีสัญญาจ้างถาวร - ผู้ที่ยังไม่ได้สัญญาจ้างถาวร • บุคลากรตามภารกิจ หมายถึงทำสัญญาจ้างเพียงบางเวลา หรือวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง	4.26	0.97	46.7	40.0	10.0	-	3.3
3	บุคลากรประจำเต็มเวลามีสถานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา	3.83	1.51	40.0	36.7	10.0	3.3	-

จากตารางที่ 48 บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีความเห็นว่า การจำแนกบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามระบบใหม่ให้มี 2 ประเภท คือ สายวิชาการ (อาจารย์+นักวิจัย) กับสายสนับสนุนวิชาการ มีความเหมาะสมมาก ($\bar{x}$ = 4.33) โดยมีสภาพการจ้างงานจำแนกเป็นการจ้างเต็มเวลากับการจ้างตามภารกิจ ($\bar{x}$ = 4.26)

ได้มีความเห็นเพิ่มเติมของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารว่า ในสายวิชาการไม่ควรต้องมีนักวิจัยควรเป็นอาจารย์ทั้งหมด ต่างกันที่งานจะมากน้อยต่างกัน และต่างกันเฉพาะวัตถุประสงค์ของการจ้าง

ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลได้กำหนดให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมี 2 ประเภท คือ

(1) พนักงานประจำ ประกอบด้วย

(ก) พนักงานฝ่ายวิชาการ ได้แก่

- คณาจารย์
- นักวิจัย
- ตำแหน่งวิชาชีพ
- ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(ข) พนักงานฝ่ายบริหารและธุรการ ได้แก่

- อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/ศูนย์ รองหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาหรือสาขาวิชา
- เลขาธิการสำนักงานมหาวิทยาลัย
- ผู้อำนวยการกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง เลขานุการสำนักงานบริหาร
- ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(2) พนักงานชั่วคราวได้แก่ บุคลากรที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงเวลา

4.3.2.3 การสรรหาบุคลากรและการทดลองปฏิบัติงาน

การสรรหาบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร จึงเน้นที่กระบวนการสรรหาว่ามีขั้นตอนอย่างไร มีทั้งการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก ซึ่งการประเมินความสามารถของคนเป็นงานที่ยาก จึงต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบว่าผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหามาแล้วมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือไม่

ตารางที่ 49 ความคิดเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรและการทดลองปฏิบัติงาน

วิธีการสรรหา	จำนวน	ร้อยละ
การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายที่มิใช่วิชาการ ควรมีความแตกต่างกัน	156	49.8
การสรรหาบุคลากรสายวิชาการควรมีการประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์วิชาการ การสัมภาษณ์ ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินศักยภาพ	209	66.8
การสรรหาบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการควรใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกตามความเหมาะสม	168	53.7
บุคลากรทุกประเภทจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงานโดยมีสัญญาตามระยะเวลาที่กำหนด	220	70.3
บุคลากรที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัย	233	74.4

จากตารางที่ 49 แสดงความคิดเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรและการทดลองปฏิบัติงาน ผู้ที่เห็นว่าบุคลากรที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัย มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 บุคลากรทุกประเภทจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงานโดยมีสัญญาตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ผู้ที่เห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายวิชาการควรมีการประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์วิชาการ การสัมภาษณ์ ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินศักยภาพ มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ผู้ที่เห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการควรใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกหรือคัดเลือก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตามความเหมาะสม จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และผู้ที่เห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายที่มิใช่วิชาการ ควรมีความแตกต่างกัน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ซึ่งความเห็นของบุคลากรกลุ่มนี้สอดคล้องกับความเห็นของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารดังที่จะแสดงในตารางที่ 54

ตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า การสรรหาบุคลากรสายวิชาการควรมีการประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์วิชาการ การสัมภาษณ์ ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินศักยภาพ

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	56 (64.4%)	154 (66.1%)	210 (67.1%)
ไม่เห็นด้วย	31 (35.6%)	72 (31.9%)	103 (32.9 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2 = .40520 D.F. = 1 Sig = .52442

จากตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายวิชาการควรมีการประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์วิชาการ การสัมภาษณ์ ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินศักยภาพ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .40520 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .52442 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากร ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 51 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการควรใช้วิธีทดสอบ แข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกตามความเหมาะสม

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	51 (58.6%)	117 (51.8%)	168 (53.7%)
ไม่เห็นด้วย	36 (41.4%)	109 (48.2%)	145 (46.3 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2 = 1.18570 D.F. = 1 Sig = .27620

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า การสรรหาบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการควรใช้วิธีทดสอบ แข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกตามความเหมาะสม คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.18570 ค่านัยสำคัญ .27620 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า บุคลากรทุกประเภทต้องมีการทดลองปฏิบัติงานโดยมีสัญญาตามระยะเวลาที่กำหนด

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	62 (71.3%)	157 (69.5%)	219 (70.0%)
ไม่เห็นด้วย	25 (28.7%)	69 (30.5%)	94 (30.0 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2= .09636 D.F. = 1 Sig = .75624

จากตารางที่ 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าบุคลากรทุกประเภทต้องมีการทดลองปฏิบัติงานโดยมีสัญญาตามระยะเวลาที่กำหนด คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .09636 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .75624 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าบุคลากรที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	63 (72.4%)	170 (75.2%)	233 (74.4%)
ไม่เห็นด้วย	24 (27.0%)	56 (24.8%)	80 (25.6 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2= .26022 D.F. = 1 Sig = .60997

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร กับความเห็นว่าบุคลากรที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัย คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .26022 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .60997 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ความเห็นของบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลและการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	การสรรหาบุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการควรมีขั้นตอนการสรรหาแตกต่างกัน	4.40	0.77	53.3	36.7	6.7	3.3	-
2	การสรรหาบุคลากรในสายวิชาการควรมีขั้นตอนอย่างน้อย 3 ขั้นตอน คือ • การประเมินคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษาประสบการณ์วิชาการ • การสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมทัศนคติต่อการเป็นอาจารย์ การแสดงออก เป็นต้น • จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินศักยภาพของผู้สมัครในด้านความสามารถทางด้านการสอนการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ (ความรู้กว้าง + ลึกซึ้ง)	4.41	0.68	51.7	31.9	10.3	-	-
3	การบรรจุบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกได้ตามความเหมาะสม	4.36	0.72	46.7	46.7	3.3	3.3	-
4	บุคลากรผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาแล้วต้องมีการทดลองปฏิบัติงานโดยมีสัญญาจ้าง	4.60	0.50	60.0	40.0	-	-	-
5	บุคลากรสายวิชาการก่อนที่จะได้สถานภาพเป็นพนักงานประจำให้มีการทดลองปฏิบัติงานโดยทำสัญญาจ้าง 2 ระยะ คือ ก. สัญญาแรก 3 ปี หากเกิดผลงานทางวิชาการในระยะ3ปีแรกจนถึงขั้นเปลี่ยนตำแหน่งจากอาจารย์ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ก็จะได้สถานภาพเป็นพนักงานประจำโดยไม่ต้องทำสัญญาที่ 2 ข. สัญญาที่สอง 2 ปี ในกรณีไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งต้องต่อสัญญาอีก 2 ปี และมีการประเมินทุกปี	4.33	0.62	50.0	43.3	6.7	-	-

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
6	บุคลากรแรกเข้าสายสนับสนุนวิชาการต้องทดลองปฏิบัติโดยมีสัญญาแรก 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง	4.26	0.82	46.7	36.7	13.3	3.3	-
7	ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยให้มีการประเมินทุกภาคการศึกษา และนำผลการประเมินแต่ละภาคการศึกษามาพิจารณาเป็นผลรวมของการประเมินในทุกรอบปีของแต่ละสัญญา	4.10	0.99	40.0	40.0	13.3	3.3	3.3
8	ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานและมีผลการประเมินไม่ผ่าน แม้ผู้นั้นยังปฏิบัติงานไม่ครบตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยสามารถสั่งให้พ้นสภาพการจ้างได้	3.86	1.25	40.0	30.0	13.3	10.0	6.7

จากตารางที่ 54 ประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีความเห็นว่า การสรรหาบุคคลและการทดลองปฏิบัติงานตามแนวทางที่เสนอ มีความเหมาะสมมากแทบจะทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นตั้งแต่ 4.10 - 4.60 ยกเว้นประเด็นที่เกี่ยวกับการสั่งให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลการประเมินไม่ผ่าน แม้ผู้นั้นยังปฏิบัติงานไม่ครบตามสัญญาก็สามารถสั่งให้พ้นสภาพการจ้างได้ ซึ่งมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลาง

ในประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากร ประชากรที่เป็นบุคลากร สาย ก กับประชากรที่เป็นบุคลากร สาย ข และ ค มีความเห็นแตกต่างกัน ดังที่จะแสดงให้เห็นในตารางที่ 55

<u>ตารางที่ 55</u> ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายที่มิใช่วิชาการ ควรมีความแตกต่างกัน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	59 (67.8 %)	96 (42.5 %)	155 (49.5 %)
ไม่เห็นด้วย	28 (32.2 %)	130 (57.5 %)	158 (50.5 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 16.13375 DF = 1 Sig = .00006 Phi = -.22704

จากตารางที่ 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายที่มิใช่วิชาการควรมีความแตกต่างกัน สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 16.13375 ค่านัยสำคัญ = .00006 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi = -.22704 แสดงว่าความเห็นของบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอสมควร โดยบุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับวิธีการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายที่มิใช่วิชาการควรมีความแตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่จะให้การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายที่มิใช่วิชาการแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

นอกจากนี้แล้วมีประชากรที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรตามระบบใหม่แตกต่างไปจากคำถามในแบบสอบถาม พอสรุปความเห็นเหล่านั้นได้ดังนี้

1. คงไม่จำเป็นต้องทดลองปฏิบัติงาน แต่ปรับเป็นการทำสัญญาที่มีระยะเวลา เพราะที่ผ่านมาคนจะทำดีในช่วงการทดลองปฏิบัติราชการ เมื่อผ่านการทดลองแล้วพฤติกรรมมักเปลี่ยน การทดลองปฏิบัติราชการจึงมิใช่เป็นหลักประกันว่าจะได้คนดีมีความสามารถไว้ในระบบ
2. มีระบบการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงานตามความเหมาะสมและความสามารถ
3. ขั้นตอนการสรรหาต้องเหมือนกันทุกสายงาน ความยากง่ายลดหลั่นตามตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติและความรับผิดชอบ
4. ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานและประเมินไม่ผ่าน จะต้องประเมินกี่ครั้ง หลังการทดลองปฏิบัติงานนานเท่าใดที่มหาวิทยาลัยสามารถสั่งให้พ้นสภาพการจ้างได้ และควรมีโอกาสปรับปรุงตัวก่อนหมดสัญญา
5. สัญญาการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรมีเพียง 1 สัญญา ถ้าผ่านแล้วจะได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานประจำ
6. การสรรหาบุคคลสายวิชาการ นอกจากจะพิจารณาความรู้ความสามารถทางวิชาการแล้ว ควรพิจารณาความประพฤติ (ศึกษาภูมิหลังให้ละเอียด) มิใช่เก่งวิชาการอย่างเดียวก็มาเป็นผู้สอนได้ มิฉะนั้นก็เป็นการทำลายวัฒนธรรมอันดีงามของไทยโดยสิ้นเชิง
8. การที่มหาวิทยาลัยจะสั่งให้ผู้ที่ยังปฏิบัติงานไม่ครบตามสัญญาจ้างพ้นสภาพการจ้างเนื่องจากมีผลการประเมินไม่ผ่านจะทำได้เฉพาะกรณีที่มีความผิดชัดแจ้งหรือบกพร่องจนเกิดความเสียหาย

ในร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลยังมิได้มีข้อกำหนดที่ชัดเจนว่าหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลจะเป็นอย่างไร เพียงแต่ได้กำหนดไว้ในร่างข้อบังคับข้อ 14 ว่า "การบรรจุหรือจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามที่คณะกรรมการกำหนด" ซึ่งในทางปฏิบัติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะต้องกำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ในการสรรหาอีกทีหนึ่ง

ในส่วนที่เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานร่างข้อบังคับฯ ดังกล่าวข้างต้นในข้อ 17 ได้กำหนดว่า "ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 15 ให้มีการทดลองปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาว่ามีความเหมาะสมที่จะให้ทำงานต่อไปหรือไม่ ถ้าเห็นว่ามีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัยต่อไป หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด"

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3.2.4 การได้รับเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน

จากการสำรวจความเห็นประชากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนตามระบบใหม่ ปรากฏผลการสำรวจความคิดเห็นในตารางที่เสนอดังต่อไปนี้

ตารางที่ 56 ความเห็นประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเดือน

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันทุกฝ่ายระหว่างมหาวิทยาลัย	166	53.0
ควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภท/กลุ่มของบุคลากร	128	40.9
อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการควรจะเป็นประมาณ 2 เท่าของระบบราชการ	70	22.4
อัตราเงินเดือนของบุคลากรที่มิใช่สายวิชาการ ควรจะเป็นประมาณ 1.5 เท่าของระบบราชการ	86	26.2
อัตราเงินเดือนของบุคลากรแรกเข้าในตำแหน่งระดับเดียวกันอาจแตกต่างกันได้โดยพิจารณาการเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือประสบการณ์ของบุคลากรผู้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว	133	42.5

จากตารางที่ 56 แสดงความเห็นประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเดือน โดยมีผู้เห็นว่าควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันทุกฝ่ายระหว่างมหาวิทยาลัย มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ผู้ที่เห็นว่า ควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภท/กลุ่มของบุคลากร จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ผู้ที่เห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรแรกเข้าในตำแหน่งระดับเดียวกันอาจแตกต่างกันไป โดยพิจารณาการเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือประสบการณ์ของบุคลากรผู้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ผู้ที่เห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการควรจะเป็นระมาณ 1.5 เท่าของระบบราชการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และผู้ที่เห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการควรจะเป็นประมาณ 2 เท่าของระบบราชการ มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 แสดงว่าบุคลากรไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งมีความเห็นว่า ควรให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเป็นเพราะความเคยชินที่อยู่กับระบบราชการมานาน มีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ในระบบมหาวิทยาลัยในกำกับเป็นเรื่องของสถาบันแต่ละสถาบันจะดำเนินการเอง และปรากฏว่า ในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารในเรื่องการมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ควรใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย ความเห็นของผู้บริหารก็สอดคล้องกับความเห็นของบุคลากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหาร ตามรายละเอียดในตารางที่ 57

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 57</u> แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	31 (35.6%)	136 (60.2%)	167 (53.4%)
ไม่เห็นด้วย	56 (64.4%)	90 (39.8%)	146 (46.6%)
รวม	87 (27.8 %%)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 15.20642 D.F. = 1 Sig = .00010 Phi = .22041

จากตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นต่อแนวทางที่ว่า ควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกัน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 15.20642 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00010 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ .22041 แสดงว่าความเห็นของบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความแนบแน่นพอสมควร กล่าวคือ บุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย ขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยซึ่งหมายถึงให้มีบัญชีกลางที่ทุกมหาวิทยาลัยใช้เหมือนกันนั่นเอง

<u>ตารางที่ 58</u> ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภท/กลุ่มของบุคลากร

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	44 (50.6 %)	84 (37.2 %)	128 (40.9 %)
ไม่เห็นด้วย	43 (49.4 %)	142 (62.8 %)	185 (59.6 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 4.67117 D.F. = 1 Sig = .03067 Phi = -.12216

จากตารางที่ 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเรื่องควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภทของกลุ่มบุคลากร สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 4.67117 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .03067 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.12216 แสดงว่า บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นค่อนข้างน้อย กล่าวคือบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภทของบุคลากร ขณะที่บุคลากรสาย ก มีความเห็นในเรื่องนี้ก้ำกึ่งกัน ซึ่งความเห็นของบุคลากรสาย ข และ ค จะยิ่งชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อวิเคราะห์ในตารางที่ 59

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 59 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการควรจะเป็นประมาณ 2 เท่าของระบบราชการ

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	43 (49.4 %)	27 (11.9 %)	70 (22.4 %)
ไม่เห็นด้วย	44 (50.6 %)	199 (88.1 %)	243 (77.6 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 50.81939 D.F. = 1 Sig = .00000 Phi = -.40294

จากตารางที่ 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเรื่องอัตราเงินเดือนของสายวิชาการ ควรจะเป็นประมาณ 2 เท่าของระบบราชการ สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 50.81939 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .00000 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.40294 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างสมบูรณ์ และมีความแนบแน่นค่อนข้างมาก กล่าวคือ บุคลากรสาย ข และ ค ถึงร้อยละ 88.1 ไม่เห็นด้วยที่จะให้อัตราเงินของบุคลากรสายวิชาการควรจะเป็นประมาณ 2 เท่า ส่วนบุคลากรสาย ก มีความเห็นในเรื่องดังกล่าวก้ำกึ่งกัน และถ้าจะวิเคราะห์รวมกับผลของตารางที่ 58 อาจอนุมานได้ว่าบุคลากรสาย ข และ ค ต้องการที่จะให้บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรตามระบบใหม่ทุกประเภทเป็นบัญชีอัตราเงินเดือนเดียวกัน เพราะสิ่งที่จะยืนยันได้ก็คือบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ก็ไม่เห็นด้วยที่จะให้บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการตามระบบใหม่เท่ากับ 1.5 เท่าเช่นกัน ดังที่จะนำเสนอในตารางที่ 60

ตารางที่ 60 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่มิใช่สายวิชาการ ควรจะเป็นประมาณ 1.5 เท่าของระบบราชการ

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	25 (28.7 %)	57 (25.2 %)	82 (26.2 %)
ไม่เห็นด้วย	62 (71.3 %)	169 (74.8 %)	231 (73.8%)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .40128 DF = 1 Sig = .52643

จากตารางที่ 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเรื่องอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายที่มิใช่วิชาการควรเป็นประมาณ 1.5 เท่าของระบบราชการ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .40128 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .52643 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ และบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่จะให้บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่มิใช่สายวิชาการ ควรจะเป็นประมาณ 1.5 เท่าของระบบราชการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 61 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรแรกเข้าในตำแหน่งระดับเดียวกันอาจแตกต่างกันได้โดยพิจารณาการเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือประสบการณ์ของบุคลากรผู้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	36 (41.4 %)	97 (42.9 %)	133 (42.5 %)
ไม่เห็นด้วย	51 (58.6 %)	129 (57.1 %)	180 (57.5%)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .06105 DF = 1 Sig = .80485

จากตารางที่ 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรแรกเข้าในตำแหน่งระดับเดียวกันอาจแตกต่างกันได้โดยพิจารณาการเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือประสบการณ์ของบุคลากรผู้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .06105 ค่านัยสำคัญ เท่ากับ .80485 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ และบุคลากรทั้ง 3 สาย มากกว่ากึ่งหนึ่งไม่เห็นด้วยที่ให้อัตราเงินเดือนของบุคลากรแรกเข้าในตำแหน่งระดับเดียวกันอาจแตกต่างกันได้โดยพิจารณาการเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือประสบการณ์ของบุคลากรผู้นั้นเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเดือน

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	ควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย	3.40	1.13	16.7	33.3	30.0	13.3	6.7
2	ควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภท/กลุ่มของพนักงาน	4.06	0.79	30.0	50.0	16.7	3.3	-
3	การกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งแรกเข้าในระดับเดียวกัน อาจแตกต่างกันได้ โดยประเมินจากประสบการณ์หรือความชำนาญที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย และในกรณีที่เป็นการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิอาจกำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดที่บุคคลนั้นเคยได้รับมาก่อน	4.20	0.97	43.3	43.3	6.7	3.3	3.3
4	อัตราเงินเดือนของพนักงานสายวิชาการควรจะเป็นประมาณ 2 เท่าของเงินเดือนในระบบราชการ	3.47	1.14	16.7	40.0	23.3	13.3	6.7

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
5	อัตราเงินเดือนของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการควรจะเป็นประมาณ 1.5 เท่าของเงินเดือนในระบบราชการ	3.67	0.99	20.0	40.0	30.0	6.7	3.3
6	พนักงานที่ขาดงานหรือละทิ้งงานจะไม่ได้รับเงินเดือนในช่วงเวลาที่ขาดงานเว้นแต่มีเหตุสุดวิสัย	4.17	0.89	44.8	31.0	20.7	3.4	-
7	ให้ระงับการจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานที่ถูกพักงาน	4.04	1.06	40.7	33.3	18.5	3.7	3.7

จากตารางที่ 62 ประชากรกรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเห็นว่า การมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.40) การมีบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามประเภท/กลุ่มของพนักงานมีความเหมาะสมมาก ($\bar{x}$ = 4.06) การกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งแรกเข้าในระดับเดียวกันอาจแตกต่างกันได้ โดยประเมินจากประสบการณ์หรือความชำนาญมีความเหมาะสมมาก ($\bar{x}$ = 4.20) ส่วนการกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานสายวิชาการควรจะเป็นประมาณ 2 เท่าของระบบราชการก็มีความเหมาะสมบ่านกลาง ($\bar{x}$ = 3.47) การกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการควรจะเป็นประมาณ 1.5 เท่าของระบบราชการ มีความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.67)

ตารางที่ 63 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือน เช่น เลื่อนได้ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง หรือสองขั้น	116	37.1
ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคิดเพิ่มเป็นร้อยละของเงินเดือนที่รับอยู่ขณะนั้น	174	55.6
อื่น ๆ	14	4.5
ไม่ระบุ	9	2.9
รวม	313	100.0

จากตารางที่ 63 แสดงความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ที่เห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคิดเพิ่มเป็นร้อยละของเงินเดือนที่รับอยู่ในขณะนั้น จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 ผู้ที่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 สรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ประสงค์ที่จะให้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคิดเพิ่มเป็นร้อยละของเงินเดือนที่รับอยู่ในขณะนั้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 64 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือน เช่น เลื่อนได้ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง หรือสองขั้น	36 (41.9 %)	82 (36.9 %)	118 (38.3 %)
ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคิดเพิ่มเป็นร้อยละของเงินเดือนที่รับอยู่ขณะนั้น	42 (48.8 %)	134 (60.4 %)	176 (57.1%)
อื่น ๆ	8 (9.3)	6 (2.7 %)	14 (4.5 %)
รวม	86 (27.9 %)	226 (72.1 %)	308(100.0 %)

χ^2 = 7.77227 DF = 2 Sig = .02052 Phi.15885

จากตารางที่ 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน สามารถคำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 7.77227 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .02052 ค่า D.F. เท่ากับ 2 และค่า Phi เท่ากับ .15885 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรสาย ก ประมาณกึ่งหนึ่งเห็นด้วยที่ให้เลื่อนเงินเดือนโดยคิดเพิ่มเป็นร้อยละของเงินเดือนที่รับอยู่ในขณะนั้น ในขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค ประมาณ 3 ใน 5 เห็นด้วยที่ให้เลื่อนเงินโดยคิดเพิ่มเป็นร้อยละของเงินเดือนที่รับอยู่ในขณะนั้น

ในเรื่องเงินเดือนมีบุคลากรได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งสรุปความเห็นได้ดังนี้

1. บุคลากรทุกสายไม่ควรมีความแตกต่างกันในเรื่องเงินเดือน เพราะล้วนแต่เป็นกลจักรสำคัญที่จะผลักดันภาระงาน
2. อัตราเงินเดือนของสายสนับสนุนวิชาการที่ต่ำกว่าสายวิชาการต้องมีเหตุผลที่อธิบายได้
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงสุดไม่ควรเกิน 2 ขั้น
4. อัตราเงินเดือนต้องขึ้นกับภาวะของตลาดและสาขาวิชาชีพ ผลตอบแทนที่มหาวิทยาลัยจะได้รับบางคนอาจจะได้เงินเดือนเท่ากับราชการก็ได้
5. ควรมีบัญชีอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยอื่นมาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งแรกเข้าในระดับเดียวกันทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยคำนึงถึงศักยภาพที่เป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยที่สามารถเลี้ยงตัวเองให้อยู่รอดได้ด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.3.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ผลงาน

ตารางที่ 65 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	195	62.3
บุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องความสามารถ และความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่	186	59.4
ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นปีละ 2 ครั้ง	107	34.2
ผู้ดำเนินการประเมินจะต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นการเฉพาะตัว และให้มีโอกาสซักถามและชี้แจง และมีการบันทึกสรุปผลการประเมิน	228	72.8

จากตารางที่ 65 แสดงความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้เห็นว่า ผู้ดำเนินการประเมินจะต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นการเฉพาะตัว และให้มีโอกาสซักถามและชี้แจงและมีบันทึกสรุปผลการประเมิน จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 ผู้ที่เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ผู้ที่เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องความสามารถและความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นปีละ 2 ครั้ง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 สรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังค่อนข้างกังวลใจกับระบบการประเมินโดยเฉพาะถ้าต้องประเมินปีละ 2 ครั้ง จึงมีผู้เห็นด้วยเพียงร้อยละ 34.2 แต่อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะให้มีการประเมินก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ที่ส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุดคือ ต้องการรับทราบผลการประเมินที่ตนได้รับเป็นการเฉพาะตัว และได้มีโอกาสซักถามและชี้แจงและมีบันทึกสรุปผลการประเมิน ซึ่งหลักการข้อนี้เป็นเรื่องของความโปร่งใสและเป็นธรรมนั่นเอง

ข้อที่น่าพิจารณาก็คือ การที่ให้มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง น่าจะเป็นผลดีแก่บุคลากรมากกว่า โดยเฉพาะเมื่อผูกกับการเลื่อนเงินเดือนด้วย กล่าวคือเมื่อประเมินครั้งแรกหลังจากที่ได้ทำงานไปแล้วครึ่งปี ผู้ถูกประเมินจะได้รับทราบผลการประเมินว่าตนเองมีมาตรฐานการทำงานอย่างไรในสายตาของผู้บังคับบัญชา ถ้ายังไม่ดีจะได้มีโอกาสปรับปรุงตัวเองซึ่งจะมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนซึ่งจะมีการประเมินอีกครั้งเมื่อสิ้นปี ดังนั้น จึงต้องประชาสัมพันธ์เรื่องนี้ให้ผู้ถูกประเมินเข้าใจถึงผลดีมากกว่าที่จะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ทำให้เกิดความเครียด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 66 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	54 (62.1%)	141 (62.4%)	195 (62.3%)
ไม่เห็นด้วย	33 (37.9 %)	85 (37.6%)	118 (37.7 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2= .00275 DF = 1 Sig = .95821

จากตารางที่ 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .00275 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .95821 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากร สาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ โดยบุคลากรทั้ง 3 สาย มากกว่า 3 ใน 5 เห็นด้วยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตารางที่ 67 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าบุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องความสามารถ และความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	64 (73.6%)	122 (54.0%)	186 (59.4%)
ไม่เห็นด้วย	23 (26.4%)	104 (46.0%)	127 (40.6 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2= 9.98899 DF = 1 Sig = .00157 Phi = -.17864

จากตารางที่ 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าบุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องความสามารถ และความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 9.98899 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00127 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ-.17864 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากร สาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอประมาณ โดยบุคลากรสาย ก ประมาณ 3 ใน 4 เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว ในขณะที่ บุคลากรสาย ข และ ค มากกว่ากึ่งหนึ่งเล็กน้อยเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่ซึ่งรับผิด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชอบในการเรียนการสอนคำนึงถึงเรื่องในเรื่องความสามารถ และความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่เป็นเรื่องสำคัญ

ตารางที่ 68 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นปีละ 2 ครั้ง

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	31 (35.6%)	76 (33.6%)	107 (34.2%)
ไม่เห็นด้วย	56 (64.4%)	150 (66.4%)	206 (65.8 %)
รวม	87 (27.8%)	226 (72.2%)	313 (100.0%)

χ^2= .11211 D.F. = 1 Sig = .73775

จากตารางที่ 68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับกับความเห็นว่า ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นปีละ 2 ครั้ง คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .11211 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .73775 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากร สาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ โดยบุคลากรทั้ง 3 สาย ประมาณ 2 ใน 3 ไม่เห็นด้วยที่ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นปีละ 2 ครั้ง

ตารางที่ 69 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าผู้ดำเนินการประเมินจะต้อง แจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นการเฉพาะตัว และให้มีโอกาสซักถามและชี้แจง และมีการบันทึกสรุปผลการประเมิน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการสาย ข,ค	
เห็นด้วย	63 (73.3%)	165 (73.0%)	228 (73.1%)
ไม่เห็นด้วย	23 (26.7%)	61 (27.0%)	84 (26.9 %)
รวม	86 (27.6%)	226 (72.4%)	312 (100.0%)

χ^2= .00193 DF = 1 Sig = .96495

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 69 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่า ผู้ดำเนินการประเมินจะต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นการเฉพาะตัว และให้มีโอกาสซักถามและชี้แจง และมีการบันทึกสรุปผลการประเมิน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .00193 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .96495 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากร สาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันในทางสถิติ โดยบุคลากรทั้ง 3 สาย เกือบ 3 ใน 4 เห็นด้วยกับการที่ให้ผู้ดำเนินการประเมินจะต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นการเฉพาะตัว และให้มีโอกาสซักถามและชี้แจง และมีการบันทึกสรุปผลการประเมิน ซึ่งเท่ากับเป็นประกันความโปร่งใสในการประเมินนั่นเอง

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน / ผลงาน

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำเมื่อพนักงานผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจึงจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	4.10	0.61	23.3	63.3	13.3	-	-
2	พนักงานผู้ได้การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะต้องได้รับการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติงานหน้าที่ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่เป็นรายปี ทั้งนี้ให้มีการประเมินจาก -ความสามารถทางด้านการสอนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - ความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่	4.27	0.98	50.0	36.7	6.7	3.3	3.3
3	ให้สภาวิชาการเป็นผู้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการประเมินประสิทธิภาพการสอน แต่ทั้งนี้จะต้องมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้แทนของคณะวิชาที่ผู้ถูกประเมินสังกัดอยู่อย่างน้อย 1 คน ร่วมเป็นกรรมการประเมินด้วย	3.97	0.81	26.7	46.7	23.3	3.3	-
4	พนักงานจะต้องได้รับการประเมินการปฏิบัติงานและผลงานโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ปีละ 2 ครั้ง	3.57	0.90	10.0	50.0	30.0	6.7	3.3

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
5	การประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ 5 ผู้ดำเนินการประเมินต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินแต่ละคนได้ทราบเป็นการเฉพาะตัว และให้ผู้ได้รับการประเมินมีโอกาสซักถามและชี้แจง โดยมีการบันทึกสรุปผลการประเมินแต่ละครั้งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.90	1.13	30.3	46.7	13.3	6.7	3.3
6	การเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจเลื่อนได้ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง สองขั้นและมากกว่า 2 ขั้น	3.97	1.16	40.0	30.0	23.3	3.3	3.3
7	พนักงานที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องมีเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมารวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 8 เดือน ซึ่งต้องหักเวลาที่ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย หรือเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.90	1.06	33.3	36.7	20.0	6.7	3.3

จากตารางที่ 70 เป็นความเห็นของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าประเด็นเหล่านั้นมีความเหมาะสมปานกลางถึงเหมาะสมมาก โดยประเด็นที่มีผู้เห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด คือ การให้พนักงานที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการจะต้องได้รับการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติงาน โดยประเมินทั้งความสามารถ คุณธรรม และจรรยาบรรณ โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 4.27 ($\bar{x}$ = 4.27) รองลงมาคือ การให้มีระบบการประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีคะแนนเฉลี่ยของความเห็นเท่ากับ 4.10 ($\bar{x}$ = 4.10) ส่วนประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การที่พนักงานจะต้องได้รับการประเมินการปฏิบัติและผลงานโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นปีละ 2 ครั้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความเห็นเท่ากับ 3.57 ($\bar{x}$ = 3.57) ซึ่งสอดคล้องกับตารางที่ 65 ดังที่ได้อภิปรายมาแล้วข้างต้น

ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นคำถามในแบบสอบถามพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาที่ดำเนินการประเมินไม่จำเป็นต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินแต่ละคนได้ทราบเป็นการเฉพาะกิจ
2. การประเมินประสิทธิภาพการสอน นอกจากมีผู้ทรงคุณวุฒิที่สภาวิชาการแต่งตั้งแล้ว ควรมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 1 คน และผู้แทนของคณะอีก 1 คน
3. กรณีประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เกณฑ์การประเมินต้องมีความชัดเจน
4. ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาด้วย
5. วิธีการประเมินต้องมีการชี้แจงและต้องมีหลักการเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
6. วิธีการต้องโปร่งใส ปราศจากอคติต่อผู้ถูกประเมิน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

7. ผู้บริหารสายธุรการควรมีวาระ เมื่อครบวาระให้ประเมินว่าสมควรอยู่ในตำแหน่งนั้นหรือไม่
8. การประเมินไม่ควรจะมาจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพียงผู้เดียว แต่ควรองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย เพราะจะทำให้บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรม หากมีนิสัยไม่ประจบประแจงผู้บังคับบัญชา
9. ควรมีรูปแบบที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมิน
10. การประเมินควรมีแนวทางที่สร้างสรรค์ให้ผู้ถูกประเมินมองตัวเอง และมีส่วนในการเสนอแนวทางปรับปรุงตัวเอง

4.3.2.6 สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 71 ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

ความเห็นเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน	ร้อยละ
ต้องได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลไม่น้อยกว่าในระบบราชการ	291	93.0
ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ	204	65.2
ให้มีค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการ การเขียนตำราและการวิจัย	163	52.1
มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน	128	40.9
มีเงินประกันชีวิตกรณีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย	230	73.5
มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เทียบเคียงได้กับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อให้เกิดการออมเงินในระยะยาวเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุงาน	258	82.4
มีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพราะเหตุเจ็บป่วย มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง หรือถูกเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญา	266	85.0
มีกองทุนเงินสะสมสำหรับบุคลากรที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิด	220	70.3

จากตารางที่ 71 แสดงความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล มีผู้เห็นว่าต้องได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลไม่น้อยกว่าราชการถึง 291 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 ผู้เห็นว่าควรมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เทียบเคียงได้รับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อให้เกิดการออมเงินในระยะยาว จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 ผู้ที่เห็นว่า ควรมีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพราะเหตุเจ็บป่วย มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่งหรือถูกเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญา จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ผู้ที่เห็นว่าควรมีเงินประกันชีวิตกรณีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีเงินกองทุนสะสมสำหรับบุคลากรที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ผู้เห็นว่าควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ให้มีค่าตอบแทนในการให้บริการทางวิชาการ เขียนตำรา และวิจัย จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 และมีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 72 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าต้องได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลไม่น้อยกว่าในระบบราชการ

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ สาย ข,ค	
เห็นด้วย	81 (93.1 %)	210 (92.9 %)	291 (93.0 %)
ไม่เห็นด้วย	6 (6.9 %)	16 (7.1%)	22 (7.0 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .00322 D.F. = 1 Sig = .95473

จากตารางที่ 72 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่าต้องได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลไม่น้อยกว่าในระบบราชการ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .00322 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .95473 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มากกว่า 9 ใน 10 มีความเห็นว่าต้องได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลไม่น้อยกว่าในระบบราชการ

ตารางที่ 73 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่นเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ สาย ข,ค	
เห็นด้วย	55 (63.2 %)	149 (65.9 %)	204 (65.2 %)
ไม่เห็นด้วย	32 (36.8 %)	77(34.1 %)	109 (34.8 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .20338 D.F. = 1 Sig = .65200

จากตารางที่ 73 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นว่ากับความเห็นเรื่องควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่นเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .20338 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .65200 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค ประมาณ 2 ใน 3 มีความเห็นว่าควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 74 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการ การเขียนตำรา และการวิจัย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ สาย ข,ค	
เห็นด้วย	71 (81.6 %)	92 (40.7 %)	163 (52.1 %)
ไม่เห็นด้วย	16 (18.4 %)	134 (59.3 %)	150 (47.9 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 42.10813 D.F. = 1 Sig = .00000 Phi = -.36678

จากตารางที่ 74 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นต่อประเด็นเรื่องการกำหนดให้มีค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการ การเขียนตำราและการวิจัย คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 42.10813 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00000 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.36678 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอสมควร กล่าวคือ บุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่ ประมาณ 4 ใน 5 เห็นด้วยที่จะให้มีค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการ การเขียนตำราและการวิจัย ขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ ประมาณ 3 ใน 5 ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการ การเขียนตำราและการวิจัย

ตารางที่ 75 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องมีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	55 (63.2 %)	73 (32.3 %)	128 (40.9 %)
ไม่เห็นด้วย	32 (36.8 %)	153 (67.7 %)	185 (59.1 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 24.84273 D.F. = 1 Sig = .00000 Phi = -.28173

จากตารางที่ 75 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นต่อประเด็นเรื่องการมีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้มีคุณวุฒิในสาขาที่ขาดแคลน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 24.84273 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00000 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.28173 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่ ประมาณ 3 ใน 5 เห็นด้วยกับที่กำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คุณวุฒิที่ขาดแคลน แต่บุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ ประมาณ 2 ใน 3 ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับวุฒิที่ขาดแคลน

ตารางที่ 76 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องมีเงินประกันชีวิตกรณีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	69 (79.3 %)	161 (71.6 %)	230 (73.7 %)
ไม่เห็นด้วย	18 (20.7 %)	64 (28.4 %)	82 (26.3 %)
รวม	87 (27.9 %)	225 (72.1 %)	312 (100.0 %)

χ^2 = 1.94740 D.F. = 1 Sig = .16287

จากตารางที่ 76 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องมีเงินประกันชีวิตกรณีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.94740 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .16287 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 3 สาย ส่วนใหญ่ประมาณ 7 ใน 10 เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 77 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เทียบเคียงได้กับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อให้เกิดการออมเงินในระยะยาวเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุงาน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ สาย ข,ค	
เห็นด้วย	71 (81.6 %)	187 (82.7 %)	258 (82.4 %)
ไม่เห็นด้วย	16 (18.4 %)	39 (17.3 %)	55 (17.6 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .05579 D.F. = 1 Sig = .81328

จากตารางที่ 77 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เทียบเคียงได้กับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อให้เกิดการออมเงินในระยะยาวเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุงาน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .05579 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .81328 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 3 สาย ส่วนใหญ่มากกว่า 8 ใน 10 เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 78 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพราะเหตุเจ็บป่วย มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง หรือถูกเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญา

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ สาย ข,ค	
เห็นด้วย	73 (83.9 %)	193 (85.4 %)	266 (85.0 %)
ไม่เห็นด้วย	14 (16.1 %)	33 (14.6 %)	47 (15.0 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .10931 D.F. = 1 Sig = .74093

จากตารางที่ 78 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพราะเหตุเจ็บป่วย มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง หรือถูกเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญา คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .10931 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .74093 ค่า D.F. เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 3 สาย ส่วนใหญ่มากกว่า 8 ใน 10 เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 79 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีมีกองทุนเงินสะสมสำหรับบุคลากรที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิด

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ สาย ข,ค	
เห็นด้วย	69 (79.3 %)	151 (66.8 %)	220 (70.3 %)
ไม่เห็นด้วย	18 (20.7 %)	75 (33.2 %)	93 (29.7 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 4.69701 D.F. = 1 Sig = .03022 Phi = -.12250

จากตารางที่ 79 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องให้มีกองทุนเงินสะสมสำหรับบุคลากรที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิด คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 4.69701 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .03022 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.12250 สรุปได้ว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นค่อนข้างน้อย กล่าวคือ บุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่ ประมาณ 4 ใน 5 เห็นด้วยกับที่กำหนดให้มีกองทุนเงินสะสมสำหรับบุคลากรที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิด และบุคลากรสาย ข และ ค ส่วนใหญ่ ประมาณ 2 ใน 3 ที่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 80</u> แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีลักษณะเทียบเคียงกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อให้เกิดระบบการออมเงินระยะยาว	4.45	0.96	58.1	38.7	-	-	-
2	นอกเหนือจากเงินเดือนแล้วควรมีประโยชน์เกื้อกูลในเรื่องต่อไปนี้ • เงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร • เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ • เบี้ยประชุมคณะกรรมการ คณะทำงานต่าง ๆ • ค่าตอบแทนตำแหน่งบริหารและการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ • ค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาการ การเขียนตำรา การวิจัย • เงินพิเศษสำหรับผู้มีวุฒิในสาขาขาดแคลน • เงินประกันชีวิตกรณีอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย	4.27	0.81	45.2	32.3	22.6	-	-
3	ให้มีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีการออกจากงานหรือเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้ 1.มหาวิทยาลัยให้ออกจากงานเพราะเหตุเจ็บป่วย 2. มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง 3. มหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มีความผิด	4.55	0.62	61.1	323	6.5	-	-
4	ให้มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งกองทุนเงินสะสมขึ้นเพื่อจ่ายให้พนักงานที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิด ซึ่งกองทุนเงินสะสมมาจาก 1. เงินสะสมส่วนที่หักจากเงินเดือนของพนักงานในอัตราร้อยละ 4 ต่อเดือน 2. เงินสมทบที่มหาวิทยาลัยจ่ายสมเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 8 ของเงินเดือนพนักงาน 3. ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน	4.42	0.85	61.3	22.6	12.9	3.2	-

จากตารางที่ 80 แสดงความเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งประชากรมีความเห็นว่าประเด็นเหล่านี้มีความเหมาะสมมากทุกข้อ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นตั้งแต่ 4.27 ถึง 4.55

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กล่าวโดยสรุปถึงแม้บุคลากรส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับมาตรการหรือแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลแต่ในแง่ที่ประโยชน์เกื้อกูลที่เกิดขึ้นนั้นเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายที่มิใช่วิชาการ ทำให้ความเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกันอย่างชัดเจนดังที่แสดงในตารางที่ 74 และตารางที่ 75

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้กำหนดสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลไว้หลายประเภท ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. การจ่ายเงินชดเชยให้ในกรณีที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้
   ก. มหาวิทยาลัยสั่งให้ออกเพราะเหตุเจ็บป่วย
   ข. มหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง
   ค. มหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มีความผิด

   <u>หลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินชดเชย</u>
   ก. พนักงานที่ปฏิบัติงานติดต่อกันตั้งแต่ 120 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี ให้จ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวนหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย
   ข. พนักงานที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ให้จ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวน 3 เท่าของอัตรา ค่าจ้างเดือนสุดท้าย
   ค. พนักงานที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกินกว่า 3 ปี ให้จ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวน 6 เท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

2. กำหนดให้มีกองทุนเงินสะสมสมทบ โดยประกอบกับเงินสะสมของพนักงานและลูกจ้าง เงินสมทบของมหาวิทยาลัยและดอกผล และผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน โดยให้หักจากเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างร้อยละ 4 และให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 8 ของเงินเดือนพนักงาน พร้อมทั้งจ่ายดอกเบี้ยทบต้นเงินสะสมดังกล่าวเป็นรายปีในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประเภทประจำ 12 เดือน

   <u>หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบ</u>
   พนักงานและลูกจ้างที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิดให้ได้รับเงินจากกองทุนพร้อมดอกเบี้ย ดังนี้
   1. ให้ได้รับเงินสะสมที่หักจากเงินเดือนร้อยละ 4 เต็มจำนวน และ
   2. ให้ได้รับเงินสะสมที่มหาวิทยาลัยจ่ายสมทบพร้อมดอกเบี้ย ดังนี้
      2.1 พนักงานและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี ให้ได้รับร้อยละ 50
      2.2 พนักงานและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี ให้ได้รับร้อยละ 75
      2.3 พนักงานและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ให้ได้รับเต็มจำนวน

3. จัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้จัดสรรให้แก่บุคลากรที่มีความเดือดร้อนเรื่องที่พักอาศัย หรือผู้ที่ต้องมีหน้าที่นอกเวลาทำการปกติเป็นประจำ ณ ที่ ตั้งของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ไม่มีที่พักอาศัยในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา

4. จัดสวัสดิการการศึกษาบุตรของพนักงาน โดยให้แก่บุตรคนที่ 1-3 ตามหลักเกณฑ์ดังนี้
   4.1 บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินการศึกษาเต็มจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2 บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินการศึกษาเต็มจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนด

4.3 บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินการศึกษาไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนด

5. กำหนดให้มีการจ่ายค่าทำขวัญหรือค่าทำศพให้แก่พนักงานที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยหรือตายในขณะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีรายละเอียดปลีกย่อยค่อนข้างมาก
6. กำหนดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของทางราชการและเอกชน นอกจากนั้นแล้วมหาวิทยาลัยยังมีสถานพยาบาลที่จะให้การรักษาพยาบาลแก่พนักงานและครอบครัวของพนักงานโดยไม่คิดค่ารักษาพยาบาล
7. ให้มีเงินกู้ยืมเพื่อสวัสดิการเคหะสงเคราะห์พนักงานมหาวิทยาลัย ในอัตราไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี

4.3.2.7 การพัฒนาบุคลากรและความมีประสิทธิภาพ

ในระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานไว้คล้าย ๆ กัน ดังนี้

1. การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
2. การไปปฏิบัติงานวิจัย
3. การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
4. การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
5. การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
6. การอื่น ๆ ใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

<u>ตารางที่ 81</u> ความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน	283	90.4
การไปปฏิบัติงานวิจัย	189	60.4
การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ	165	52.7
การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	232	74.1
การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน	160	51.1
การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง	232	74.1

จากตารางที่ 81 แสดงความเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร มีผู้เห็นด้วยกับวิธีการไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 90.4 การไปเพิ่มพูนความรู้ทางบริหาร จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 ซึ่งเท่ากับความเห็นว่าการอื่นใดที่เหมาะสมในการพัฒนา การไปปฏิบัติงานวิจัย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงาน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 สรุปได้ว่า บุคลากรประมาณ 9 ใน 10 เห็นว่า การพัฒนาที่สำคัญที่สุดคือการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน และรองลงมาคือไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

มีข้อที่น่าสังเกตคือ ความเห็นในเรื่องการพัฒนาบุคลากรนั้น ถ้าเป็นเรื่องที่เอื้อต่อบุคลากรที่เป็นคณาจารย์แล้ว ความเห็นของบุคลากรสาย ก กับ บุคลากรสาย ข และ ค จะแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังที่จะแสดงในตารางที่ 83 และ 85

ตารางที่ 82 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	79 (90.8 %)	204 (90.3 %)	283 (90.4 %)
ไม่เห็นด้วย	8 (9.2 %)	22 (9.7 %)	30 (9.6 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .02107 D.F. = 1 Sig = .88459

จากตารางที่ 82 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .02107 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .88459 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยบุคลากรทั้ง 3 สาย ประมาณ 9 ใน 10 เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว

ตารางที่ 83 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับประเด็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรทำได้โดยการไปปฏิบัติงานวิจัย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	66 (75.9 %)	123 (54.7 %)	189 (60.6 %)
ไม่เห็นด้วย	21 (24.1 %)	102 (45.3 %)	123 (39.4 %)
รวม	87 (27.9 %)	225 (72.1 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 11.80247 DF = 1 Sig = .00059 Phi = -.19450

จากตารางที่ 83 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของบุคลากรกับประเด็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรทำได้โดยการให้ไปปฏิบัติงานวิจัย คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 11.80247 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00059 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.19450 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรสาย ก ประมาณ 3 ใน 4 สนับสนุนวิธีการไปปฏิบัติงานวิจัยเป็นการพัฒนาบุคลากร ขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค มากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อยที่เห็นด้วยกับวิธีการดังกล่าวในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 84 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	71 (81.6 %)	161 (71.2 %)	232 (74.1 %)
ไม่เห็นด้วย	16 (18.4 %)	65 (28.8 %)	81 (25.9 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 3.52191 D.F. = 1 Sig = .06056

จากตารางที่ 84 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 3.52191 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .06056 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรสาย ก ประมาณ 8 ใน 10 มีแนวโน้มที่เห็นด้วยกับวิธีการดังกล่าว ขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค ประมาณ 7 ใน 10 มีแนวโน้มที่เห็นด้วยกับวิธีการดังกล่าว แม้จะมีความแตกต่างในแง่จำนวนตัวเลขค่อนข้างชัดเจนแต่ก็เป็นเพียงความแตกต่างทางคณิตศาสตร์

ตารางที่ 85 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	61 (70.1 %)	104 (46.0 %)	165 (52.7 %)
ไม่เห็นด้วย	26 (29.9 %)	122 (54.0 %)	148 (47.3 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 14.63398 DF = 1 Sig = .00013 Phi = -.21623

จากตารางที่ 85 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 14.63398 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00013 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.21623 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอสมควร กล่าวคือ บุคลากรสาย ก มีแนวโน้มที่เห็นด้วยกับวิธีการดังกล่าวมากกว่าบุคลากรสาย ข และ ค

ตารางที่ 86 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	61 (70.1 %)	99 (43.8 %)	160 (51.1 %)
ไม่เห็นด้วย	26 (29.9 %)	127 (56.2 %)	153 (48.9 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 17.40164 DF = 1 Sig = .00003 Phi = -.23579

จากตารางที่ 86 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 17.40164 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .00003 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.23579 แสดงว่าความเห็นของบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสายข และ ค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นพอสมควร กล่าวคือ บุคลากรสาย ก มีแนวโน้มเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าวมากกว่าบุคลากรสาย ข และ ค

ตารางที่ 87 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	66 (75.9 %)	166 (73.5 %)	232 (74.1 %)
ไม่เห็นด้วย	21 (24.1 %)	60 (26.5 %)	81 (25.9 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .19033 D.F. = 1 Sig = .66264

จากตารางที่ 87 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .19033 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .66264 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 3 สาย ประมาณ 3 ใน 4 ที่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลและความมีประสิทธิภาพ

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ (1) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน (2) การไปปฏิบัติงานวิจัย (3) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ (4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (5) การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน (6)การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน	4.50	0.57	53.3	43.3	3.3	-	-
2	มหาวิทยาลัยต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้พนักงานไปปฏิบัติงานบริการวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัยในด้านการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การจัดวางระบบงาน การวิจัยหรือการพัฒนา โดยใช้เวลาทำการของมหาวิทยาลัย	4.33	0.60	40.0	53.3	6.7	-	-
3	ควรมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งบริหารไว้ให้แน่ชัด เช่นผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารจะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนด และใช้เป็นเงื่อนไขขั้นต้นเงื่อนไขหนึ่งสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งบริหาร	4.13	1.07	43.3	40.0	10.0	6.7	-
4	ควรมีการเกลี่ยอัตรากำลังบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับภาระงาน เพราะในปัจจุบันบางหน่วยงานคนล้นงาน แต่บางหน่วยงานขาดคนทำงาน	4.60	0.62	66.7	26.7	6.7	-	-
5	ควรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากรโดยเฉพาะในสายสนับสนุนวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเวลาที่แน่นอน เช่นทุก ๆ 4 ปี เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.90	0.96	30.0	40.0	20.0	10.0	-
6	ควรมีการปรับลดขนาดกำลังคนโดยงดบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ ยกเว้นในสาขาที่ขาดแคลนหรือจำเป็นต่อการผลิตบัณฑิต พร้อมกับดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังไปพร้อมกัน	4.23	0.99	48.4	35.5	9.7	3.2	3.2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 88 แสดงความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรและการทำให้หน่วยงานมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเห็นว่า นอกจากวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีความเหมาะสมมากแล้ว ยังให้ความเห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ในเรื่องการพัฒนาบุคคลและความมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้มีความเหมาะสมมาก ได้แก่

- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้พนักงานไปปฏิบัติงานบริการวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย
- การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
- การเกลี่ยอัตรากำลัง
- การปรับลดขนาดอัตรากำลัง

4.3.2.8 การออกจากงาน

ในระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลจะกำหนดเงื่อนไขในการออกงานไว้คล้าย ๆ กัน ดังนี้ (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541)

1. หน่วยงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยจะออกจากงานเมื่อ
   (1) ตาย
   (2) การเกษียณอายุ (ครบ 60 ปีบริบูรณ์)
   (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
   (4) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
   (5) สิ้นสุดสัญญา
   (6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง
   (7) ถูกสั่งลงโทษปลดออก
2. อธิการบดี มีอำนาจสั่งให้พนักงานของมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้าง ในกรณีดังต่อไปนี้
   (1) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ
   (2) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ
   (3) ขาดคุณสมบัติหรือขาดพื้นความรู้
   (4) ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกัน 3 ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น
   (5) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด
   (6) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษ ปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
   (7) ได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในคดีลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท อธิการบดีเห็นไม่เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยจะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้
3. ในกรณีพนักงานที่ออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุ ถ้าหากมีเหตุผลและความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจพิจารณาให้พนักงานและลูกจ้างซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุอยู่ปฏิบัติงานต่อ โดยให้จ้างเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ครั้งละไม่เกินหนึ่งปีจวบจนอายุ 65 ปีบริบูรณ์ โดยนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ และสำหรับกรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พระจอมเกล้าธนบุรียังได้กำหนดเงื่อนไขว่า กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งหรือเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยอาจจะพิจารณาให้พนักงานและลูกจ้างซึ่งมีอายุเกิน 65 ปีบริบูรณ์อยู่ปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานหรือลูกจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปี โดยนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

ตารางที่ 89 ความคิดเห็นของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับเงื่อนไขการออกจากงานการออกจากงาน

การออกจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะออกจากงานได้ในกรณีของการตาย ลาออก ครบเกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่ง สิ้นสุดสัญญาจ้าง ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ถูกลงโทษปลดออก	278	88.8
บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีที่เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย	225	71.9
บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	238	76.0
บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	193	61.7
บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อถูกสอบสวนแล้วไม่ได้ความว่ากระทำผิดถึงขั้นถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย	167	53.4

จากตารางที่ 89 เป็นความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับประเด็นการออกจากงาน ว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามระบบใหม่จะออกจากงานได้ในกรณีใดบ้าง ดังนี้

- บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะออกจากงานได้ในกรณีของการตาย ลาออก ครบเกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่ง สิ้นสุดสัญญาจ้าง ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ถูกลงโทษปลดออก จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8
- บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0
- บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีที่เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9
- บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7
- บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อถูกสอบสวนแล้วไม่ได้ความว่ากระทำผิดถึงขั้นถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 90 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยออกจากงานได้ในกรณีของการตาย ลาออก ครบเกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่ง สิ้นสุดสัญญาจ้าง ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ถูกลงโทษปลดออก

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	75 (86.2 %)	203 (89.8 %)	278 (88.8 %)
ไม่เห็นด้วย	12 (13.8 %)	23 (10.2 %)	35 (11.2 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .82707 D.F. = 1 Sig = .36312

จากตารางที่ 90 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยออกจากงานได้ในกรณีของการตาย ลาออก ครบเกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่ง สิ้นสุดสัญญาจ้าง ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ถูกลงโทษปลดออก คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .82707 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .36312 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 3 สาย ประมาณเกือบ 9 ใน 10 ที่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว

ตารางที่ 91 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับกรณีที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีที่เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	64 (73.6 %)	161 (71.2 %)	225 (71.9 %)
ไม่เห็นด้วย	23 (26.4 %)	65 (28.8 %)	88 (28.1 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = .16791 D.F. = 1 Sig = .68197

จากตารางที่ 91 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับเกี่ยวกับกรณีที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีที่เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ให้ ได้รับเงินชดเชยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ .16791 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .68197 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 3 สาย ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 92 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	74 (85.1 %)	164 (72.6 %)	238 (76.0 %)
ไม่เห็นด้วย	13 (14.9 %)	62 (27.4 %)	75 (24.0 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 5.37942 D.F. = 1 Sig = .02038 Phi = -.13110

จากตารางที่ 92 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 5.37942 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .02038 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.13110 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความแนบแน่นค่อนข้างน้อย กล่าวคือ บุคลากรสาย ก ร้อยละ 85.1 เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าวในขณะที่บุคลากรสาย ข และ ค ที่เห็นด้วยมีเพียงร้อยละ 72.6

ตารางที่ 93 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	63 (72.4 %)	130 (57.5 %)	193 (61.7 %)
ไม่เห็นด้วย	24 (27.6 %)	96 (42.5 %)	120 (38.3 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 5.89278 D.F. = 1 Sig = .01520 Phi = -.13721

จากตารางที่ 93 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 5.89278 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .01520 ค่า D.F. เท่ากับ 1 ค่า Phi เท่ากับ -.13721แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรสาย ก มากกว่า 2 ใน 3 เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว ขณะที่บุคลากร สาย ข และ ค ที่เห็นด้วยมีมากกว่ากึ่งหนึ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 94 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อถูกสอบสวนแล้วไม่ได้ความว่ากระทำผิดถึงขั้นถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย

ความเห็น	สถานภาพ		รวม
	คณาจารย์	ข้าราชการ ข,ค	
เห็นด้วย	51 (58.6 %)	116 (51.3 %)	167 (53.4 %)
ไม่เห็นด้วย	36 (41.5 %)	110 (48.7 %)	146 (46.6 %)
รวม	87 (27.8 %)	226 (72.2 %)	313 (100.0 %)

χ^2 = 1.34260 D.F. = 1 Sig = .24658

จากตารางที่ 94 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของประชากรที่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารกับการที่บุคลากรอาจถูกสั่งให้ออกจากงานได้ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อถูกสอบสวนแล้วไม่ได้ความว่ากระทำผิดถึงขั้นถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย คำนวณค่าไคสแควร์ได้เท่ากับ 1.34260 ค่านัยสำคัญเท่ากับ .24658 ค่า D.F. เท่ากับ 1 แสดงว่าบุคลากรสาย ก กับบุคลากรสาย ข และ ค มีความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวไม่แตกต่างกันทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรทั้ง 3 สายประมาณมากกว่ากึ่งหนึ่งเล็กน้อยที่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าว

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจำนวนร้อยละของความคิดเห็นของประชากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารเกี่ยวกับการออกจากงาน

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
1	พนักงานจะออกจากงานได้ในกรณีต่าง ๆ เหล่านี้	4.63	0.56	66.7	30.0	3.3	-	-
	1. ตาย							
	2. ครบเกษียณอายุ							
	3. ลาออก							
	4. ยุบเลิกตำแหน่ง/หน่วยงาน							
	5. สิ้นสุดสัญญาจ้าง							
	6. ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง							
	7. ถูกสั่งลงโทษปลดออก							

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อ	ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	จำนวนร้อยละของความเห็น				
				5	4	3	2	1
2	อธิการบดีอาจสั่งให้พนักงานออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้ 1. เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานได้ 2. ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 3. ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 3 ปีติดต่อกันเว้นแต่เงินเดือนเต็มขั้น 4. ปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 5. ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถูกสอบสวนแล้วผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดถึงขั้นถูกปลดออก แต่มีมลทินมัวหมอง ถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหาย	4.40	0.68	50.0	40.0	10.0	-	-
3	การเกษียณอายุงานให้เกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	4.10	1.13	50.0	23.3	16.7	6.7	3.3
4	มหาวิทยาลัยสามารถจ้างผู้ที่เกษียณอายุได้จนถึงอายุ 65 ปี แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นกรณีสาขาขาดแคลนหรือต้องการความชำนาญพิเศษเฉพาะราย และให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นผู้กำหนด	4.52	0.63	58.6	34.5	6.9	-	-

จากตารางที่ 95 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการออกจากงาน โดยเห็นว่าประเด็นต่าง ๆ มีความเหมาะสมมากทุกประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมตั้งแต่ 4.10 ถึง 4.63

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved