

การศึกษาครั้งนี้มี 3 วัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2551 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ภายหลังจากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เชียงใหม่มีผลบังคับใช้ (3) เพื่อรวบรวมความสนใจและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล รองรับการเป็นองค์กรในกำกับของรัฐ

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างแยกตามสายปฏิบัติงานประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ ขอบเขตการศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัด 3 กลุ่มสาขาวิชา คือ (1) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (2) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3) กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 350 คน แบบสอบถามถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติพรรณนา

ผลการศึกษาสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างจากทุกกลุ่มสาขามีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ในระดับใกล้เคียงกันคือ มีความรู้ในระดับปานกลาง การตัดสินใจเลือกสถานภาพส่วนใหญ่ยังคงตัดสินใจเลือกเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 55 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคือ เงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ มีความสำคัญมากที่สุด ความต้องการต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล เมื่อมหาวิทยาลัยเปลี่ยนเป็นองค์กรในกำกับคือ ให้มหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากรในทุกด้านครอบคลุมทุกสายงาน ด้านสวัสดิการ ต้องการให้มหาวิทยาลัยดูแลเรื่องการรักษาพยาบาลให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและสมาชิกในครอบครัว และเรื่องที่สนใจในขณะนี้คือเรื่องโครงสร้างบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างไปจากระบบราชการ คือเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานในระดับเดียวกัน

The three objectives of this study were: (1) to study the personnel's understanding about the Chiang Mai University Act, B.E.2551, (2) to study the influential factors related to the decision making in the changing status from government officials or civil servants to university employees after the Chiang Mai University Act was enforced and (3) to gather interests and suggestions about the human resource management in preparation for becoming an autonomous organization.

The data used were primary data from questionnaires answered by sample populations divided by the operation lines comprising academic, operation personnel, and permanent employees. The scope of study was limited to 3 groups of academic disciplines, namely, (1) Health Science, (2) Science and Technology and (3) Social Science and Humanities, a total of 350 samples. Data were collected by questionnaires and were analyzed by measures of descriptive statistics.

The study result showed that the sample groups had a medium level of understanding of the Chiang Mai University Act, B.E. 2551. Most of them chose to remain as government officials (55%). The decisions for the status change were based mainly on the pensions. Their interest in personnel administration when the university became autonomous was for the university to improve the personnel in all aspects and for all work divisions. As for benefits, the university should provide health care budget for the employees and their family. As for the salary structure, the university should have the same measures for salary raise as that of the government system; that could mean to apply the same criteria and standard throughout.