

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ทม 2002/1392

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 พฤษภาคม 2543

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูชีพ นิมวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แก้วโครงข่อยวิทยานิพนธ์และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวดี วาทีธรรมคุณ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามความคิดเห็นของข้าราชการของ
มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของ รศ. ชารี มณีศรี ประธานกรรมการ และ
ดร. สมโภชน์ อเนกสุข กรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้
บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

จรัส ฉกรรจ์แดง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส ฉกรรจ์แดง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

รักษาราชการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ (038) 745855

โทรสาร (038) 745855

(สำเนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ทม 2002/3710

วันที่ 27 ธันวาคม 2543

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดี

ด้วย นางสาวดี วาทีธรรมคุณ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามความคิดเห็นของข้าราชการของ
มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร. สุเมธ เดียววิเศษ ประธานกรรมการ
มีความประสงค์ขออำนาจความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา
จำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือเพื่อการวิจัยมาพร้อมนี้ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาต
เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 3 มกราคม 2544 ถึงวันที่ 17 มกราคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

(ลงชื่อ)

เรณา พงษ์เรืองพันธุ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณา พงษ์เรืองพันธุ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(สำเนา)

ที่ ทม 2002/862

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุภาวดี วาทีธรรมคุณ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามความคิดเห็นของข้าราชการของ
มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของ รศ. ชารี มณีศรี ประธานกรรมการ มีความประสงค์
จะขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามแนบ โดยผู้วิจัยขออนุญาต
เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ถึงวันที่ 7 มีนาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

จรัส ฉกรรจ์แดง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส ฉกรรจ์แดง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

รักษาราชการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ (038) 745855

โทรสาร (038) 745855

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

การวิจัยนี้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือและความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล
2. ด้านการเข้าสู่ระบบ
3. ด้านสถานภาพของบุคลากร
4. ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน
5. ด้านสิทธิประโยชน์
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร
7. ด้านการประเมินบุคลากร

คำตอบของท่านทั้งหมดจะได้รับการนำไปใช้วิเคราะห์และสรุปผลโดยภาพรวมออกมาให้ได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบให้ครบถ้วน ฉะนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบคำถามในทุก ๆ รายการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าและมีความสมบูรณ์มากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

1. ปัจจุบันท่านมีสถานภาพเป็นบุคลากรประเภทใดในมหาวิทยาลัยบูรพา
 - () 1. ข้าราชการสาย ก ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป
 - () 2. ข้าราชการสาย ข
 - () 3. ข้าราชการสาย ค หรือข้าราชการสาย ก ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป
2. กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ
 - () กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์)
 - () กลุ่มมนุษยและสังคม (สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”)
 - () กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ (สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ และคณะสาธารณสุขศาสตร์)
 - () กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ (ข้าราชการสาย ข และ ค) ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักบริการวิชาการ สำนักหอสมุด สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล บัณฑิตวิทยาลัย และอื่น ๆ
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (ที่มหาวิทยาลัยบูรพา รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เคยปฏิบัติงานมาก่อน)
 - () 1. ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ปี
 - () 2. มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี
 - () 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐ ตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ใน 7 ด้านต่อไปนี้

- 1 ด้านองค์การบริหารงานบุคคล
2. ด้านการเข้าสู่ระบบ
3. ด้านสถานภาพของบุคลากร
4. ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน
5. ด้านสิทธิประโยชน์
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร
7. ด้านการประเมินบุคลากร

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หลังข้อความในแต่ละประเด็นเพื่อศึกษาการบริหารงาน
บุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ว่า
เห็นด้วยอยู่ในระดับใด ดังนี้

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล					
1. องค์การบริหารงานบุคคลควร อยู่ในรูปของคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง					
2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีอธิปไตยเป็นประธานกรรมการ					
3. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ					
4. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบไตรภาคี					
5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรประกอบด้วย 1. ผู้แทนผู้บริหาร 2. ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย (ในสัดส่วนที่เท่ากัน)					
6. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นชุดเดียวกับคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย					
7. ควรมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากระบบการบริหารงานบุคคลเสนอเรื่องร้องเรียนได้					
8. คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ควรมีกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนผู้บริหารและผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เท่ากันเป็นกรรมการ					

ความคิดเห็นอื่น ๆ (ระบุ).....

.....

.....

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านการเข้าสู่ระบบ					
9. รูปแบบการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐระบบเดียวตั้งแต่เริ่มแรก					
10. รูปแบบการบริหารงานบุคคลควรเป็น 2 ระบบคือระบบราชการและระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระยะเริ่มแรก 5 ปี หรือ 10 ปี					
11. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลาในการตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 5 ปี					
12. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลาในการตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 10 ปี					
13. การปรับเปลี่ยนบุคลากรเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรมีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อให้เกิดความยุติธรรม					
14. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมินศักยภาพเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์และแนวทาง					
15. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยสภามหาวิทยาลัย					
16. เกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยต้องชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน					
ความคิดเห็นอื่น ๆ (ระบุ).....					
.....					

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านสถานภาพบุคลากร					
17. บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วควรคงสถานภาพเป็นข้าราชการเช่นเดิม					
18. บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วมีสถานภาพเป็น"พนักงานมหาวิทยาลัย"					
19. การจำแนกประเภทบุคลากรในมหาวิทยาลัยควรจำแนกเป็น 3 ประเภทคือ สาย ก, ข และ ค เหมือนเดิม					
20. การจำแนกประเภทบุคลากรควรมี 2 ประเภทคือ สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ					
21. ข้าราชการมหาวิทยาลัยหลังจากได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานถาวรทันที โดยไม่ต้องมีสถานภาพทดลองปฏิบัติงานในระยะเริ่มต้น					
22. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 2 ปี แล้วจึงมีการประเมินเข้าสู่สภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง					
23. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 3 ปี แล้ว จึงมีการประเมินเข้าสู่สภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง					

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
24. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เริ่มบรรจุในระบบใหม่ควรมี สถานภาพใน 5 ปี แรกเป็นลูกจ้างโดยมีสัญญาว่าจ้าง ที่จะต้องต่อสัญญาจ้างทุกปีเมื่อผ่านปีที่ 5 แล้วทุกคน จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถาวร					
ความคิดเห็นอื่น ๆ (ระบุ).....					
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน					
25. อัตราเงินเดือนที่กำหนดควรเป็น 1.7 เท่าของอัตรา ราชการสำหรับสายวิชาการและ 1.5 เท่าสำหรับสาย สนับสนุนวิชาการ					
26. สถานมหาวิทยาลัยควรเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตรา เงินเดือนเป็นการเฉพาะของมหาวิทยาลัยเองแต่ต้อง ไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 25					
27. ควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็น ของมหาวิทยาลัยเองตามที่สถานมหาวิทยาลัยกำหนด					
28. การกำหนดเงินเดือนพนักงานใหม่ควรพิจารณาจาก วุฒิสายขาดแคลนและประสบการณ์					
29. ควรมีอัตราเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหาร และเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งทางวิชาการเป็น บัญชีแยกเฉพาะออกจากบัญชีเงินเดือน โดยมีสภา มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดและประกาศให้ทราบโดย ทั่วกัน					

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
30. เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่ง วิชาการควรรวมเบ็ดเสร็จอยู่ในอัตราเงินเดือน โดยกำหนดอัตราตำแหน่งให้ชัดเจนไว้ในบัญชี					
31. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการควรใช้ตาม แบบราชการเช่นเดิม					

ความคิดเห็นอื่น ๆ (ระบุ).....
.....
.....

ด้านสิทธิประโยชน์					
32. ควรให้มีระบบบำเหน็จบำนาญเช่นเดียวกับระบบ ราชการ					
33. ควรยกเลิกระบบบำเหน็จบำนาญตามแบบราชการแต่ ควรจัดให้มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน					
34. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้เป็นไป ตามระบบราชการตามเดิม					
35. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้เป็นไป ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดแต่ต้องไม่ต่ำกว่า ระบบเดิม (ระบบราชการ)					
36. เงินสวัสดิการควรเป็นเงินให้พิเศษนอกเหนือไปจาก เงินเดือนที่ได้รับ					
37. การลา นอกจากลาป่วย ลาคลควนตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีอภัย ควรให้มีระเบียบการลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา พนักงานของมหาวิทยาลัย					

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
38. โฆษทางวินัยควรมี 5 สถานเช่นเดียวกับระบบ ราชการ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก					

ความคิดเห็นอื่น ๆ (ระบุ).....
.....
.....

ด้านการพัฒนาบุคลากร					
39. ผู้บริหารควรเน้นควรสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นอันดับแรก					
40. ผู้บริหารควรสนองตอบความต้องการในการพัฒนา บุคลากรทุกสายงานอย่างเท่าเทียม					
41. ควรมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการทำหน้าที่ดูแลทาง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะเพื่อดำเนินการหา รายได้ ตั้งกองทุนและพิจารณาตามความเหมาะสม					
42. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรควรมีผู้แทนจาก หน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยเพื่อความ ยุติธรรม					

ความคิดเห็นอื่น ๆ (ระบุ).....
.....
.....

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านการประเมินบุคลากร					
43. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหารเท่านั้น					
44. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย					
45. ในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหาร(หรือผู้แทน)ของหน่วยงานและผู้แทนจากการเลือกตั้งโดยบุคลากรในหน่วยงานในสัดส่วนเท่ากัน					
46. ในการประเมินผลการทำงานควรให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย					
47. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน					
48. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วยโดยผ่านองค์กร เช่น สภาอาจารย์หรือสภาพนักงานมหาวิทยาลัย					
49. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน					

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
50. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรอง คณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา ควรให้บุคลากร ทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่าน องค์กร เช่น สภาอาจารย์หรือสภาพนักงาน มหาวิทยาลัย					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ
สุภาวดี วาทีธรรมคุณ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์ภายใน 2390

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรง (IC) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 ค่าความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ	IC	ข้อ	IC	ข้อ	IC
1	.75	19	.83	37	1.00
2	.83	20	1.00	38	1.00
3	.83	21	1.00	39	.50
4	1.00	22	1.00	40	.50
5	1.00	23	1.00	41	1.00
6	1.00	24	1.00	42	1.00
7	1.00	25	.58	43	.83
8	1.00	26	.83	44	1.00
9	.83	27	1.00	45	.66
10	1.00	28	.83	46	1.00
11	.83	29	.83	47	1.00
12	1.00	30	1.00	48	.83
13	.50	31	.83	49	1.00
14	.83	32	1.00	50	1.00
15	1.00	33	.66		
16	1.00	34	1.00		
17	1.00	35	1.00		
18	.83	36	1.00		

ภาคผนวก ง

คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อคำถาม

ตารางที่ 27 คะแนนเฉลี่ย ความเรียงบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการต่างกันรายข้อ ารายด้าน

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	n = 93			n = 49			n = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล									
1. องค์การบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปของ คณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง	3.69	1.06	มาก	3.47	.98	ปานกลาง	3.77	.85	มาก
2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ควรมีวิธีการดีเป็น ประธานกรรมการ	3.10	1.25	ปานกลาง	3.12	1.20	ปานกลาง	3.46	1.12	ปานกลาง
3. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ควรมีกรรมการสภา มหาวิทยาลัย ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ	3.59	1.11	มาก	3.27	1.13	ปานกลาง	3.35	1.13	ปานกลาง
4. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ควรเป็นระบบไตรภาคี	4.09	.99	มาก	4.10	.80	มาก	4.04	.77	มาก
5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วยผู้แทน ผู้บริหาร ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย (ในสัดส่วน ที่เท่ากัน)	3.87	1.11	มาก	4.00	.94	มาก	3.84	1.01	มาก
6. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ควรเป็นชุดเดียวกับคณะ กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	2.23	1.04	น้อย	2.55	.98	ปานกลาง	2.48	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	n = 93			n = 49			n = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
7. ควรมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรมจากระบบการบริหารงานบุคคลเสนอเรื่อง ร้องเรียนได้	4.69	.63	มากที่สุด	4.65	.52	มากที่สุด	4.54	.67	มากที่สุด
8. คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ควรมีกรรมการสภา มหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนผู้บริหารและผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยในสัดส่วน ที่เท่ากันเป็นกรรมการ	4.13	.98	มาก	4.08	1.06	มาก	4.22	.80	มาก
ด้านการเข้าสู่ระบบ									
9. รูปแบบการบริหารงานบุคคลควร เป็นระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับ ของรัฐระบบเดียวตั้งแต่เริ่มแรก	2.83	1.42	ปานกลาง	2.88	1.41	ปานกลาง	3.02	1.36	ปานกลาง
10. รูปแบบการบริหารงานบุคคล ควรเป็น 2 ระบบคือ ระบบ ราชการและระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระยะเริ่ม แรก 5 ปี หรือ 10 ปี	3.81	1.19	ปานกลาง	3.57	1.21	มาก	3.83	1.25	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	n = 93			n = 49			n = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
11. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลาในการตัดสินใจเลือก เพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 5 ปี	3.12	1.37	ปานกลาง	2.92	1.30	ปานกลาง	3.16	1.25	ปานกลาง
12. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลาในการตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 10 ปี	3.49	1.28	ปานกลาง	3.65	1.27	มาก	3.77	1.21	มาก
13. การปรับเปลี่ยนบุคลากรเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐควรมีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อให้เกิดความยุติธรรม	4.06	1.06	มาก	4.10	.96	มาก	4.07	1.03	มาก
14. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมินศักยภาพเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์และแนวทาง	2.96	1.33	ปานกลาง	3.18	1.07	ปานกลาง	3.10	1.37	ปานกลาง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	n = 93			n = 49			n = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
15. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดย สภามหาวิทยาลัย	3.72	.99	มาก	3.22	1.18	ปานกลาง	3.40	1.19	ปานกลาง
16. เกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยต้องชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ด้านสถานภาพบุคลากร	4.73	.61	มากที่สุด	4.61	.64	มากที่สุด	4.60	.66	มากที่สุด
17. บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแล้วควรคงสถานภาพเป็นข้าราชการเช่นเดิม	4.02	1.22	มาก	3.90	1.28	มาก	4.05	1.07	มาก
18. บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแล้วมีสถานภาพเป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย”	2.57	1.28	ปานกลาง	2.55	1.28	ปานกลาง	2.77	1.25	ปานกลาง
19. การจำแนกประเภทบุคลากรในมหาวิทยาลัยควรจำแนกเป็น 3 ประเภทคือ สาย ก, ข และ ค เหมือนเดิม	3.17	1.40	ปานกลาง	2.31	1.31	น้อย	2.59	1.27	ปานกลาง
20. การจำแนกประเภทบุคลากรควรมี 2 ประเภทคือ สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	3.57	1.17	มาก	3.71	.94	มาก	3.80	1.13	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	n = 93			n = 49			n = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
21. ข้าราชการมหาวิทยาลัยหลังจากได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานถาวรทันทีโดยไม่ต้องมีสถานภาพทดลองปฏิบัติงานในระยะเริ่มต้น	3.45	1.33	ปานกลาง	3.67	1.31	มาก	3.77	1.21	มาก
22. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็น พนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 2 ปี แล้วจึงมีการประเมินเข้าสู่สภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง	2.56	1.27	ปานกลาง	2.39	1.13	น้อย	2.65	1.14	ปานกลาง
23. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 3 ปี แล้วจึงมีการประเมินเข้าสู่สภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง	2.16	1.21	น้อย	2.22	1.07	น้อย	2.22	1.06	น้อย

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	n = 93			n = 49			n = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
24. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เริ่มบรรจุในระบบใหม่ควรมีสถานภาพใน 5 ปีแรกเป็นลูกจ้างโดยมีสัญญาจ้างที่จะต้องต่อสัญญาจ้างทุกปีเมื่อผ่านปีที่ 5 แล้วทุกคนจะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถาวร	2.37	1.18	น้อย	2.41	1.27	น้อย	2.82	1.40	ปานกลาง
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน									
25. อัตราเงินเดือนที่กำหนดควรเป็น 1.7 เท่าของอัตราราชการสำหรับสายวิชาการและ 1.5 เท่าสำหรับ สายสนับสนุนวิชาการ	3.72	1.15	มาก	2.43	1.37	น้อย	3.22	1.33	ปานกลาง
26. สภามหาวิทยาลัยควรเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนเป็นการเฉพาะของ มหาวิทยาลัยเอง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 25	3.98	1.06	มาก	3.76	1.05	มาก	3.90	.89	มาก
27. ควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นของมหาวิทยาลัยเองตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด	3.92	1.13	มาก	3.37	1.15	ปานกลาง	3.89	.98	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	n = 93			n = 49			n = 83		
28. การกำหนดเงินเดือนพนักงานใหม่ควรพิจารณาจากวุฒิสาขา ขาดแคลน และประสบการณ์	3.90	1.12	มาก	3.67	1.11	มาก	3.41	1.16	ปานกลาง
29. ควรมีอัตราเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและ เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งทางวิชาการเป็นบัญชีแยก เฉพาะออกจากรายบัญชีเงินเดือน โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็น ผู้กำหนดและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	3.68	1.15	มาก	3.45	1.12	ปานกลาง	3.54	1.03	มาก
30. เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งวิชาการ ควรรวมเบ็ดเสร็จอยู่ในอัตราเงินเดือน โดยกำหนดอัตรา ตำแหน่งให้ชัดเจนไว้ในบัญชี	2.90	1.31	ปานกลาง	3.00	1.21	ปานกลาง	3.10	1.05	ปานกลาง
31. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการควรใช้ตามแบบ ราชการเช่นเดิม	3.47	1.39	ปานกลาง	3.86	1.10	มาก	3.39	1.36	ปานกลาง
ด้านสิทธิประโยชน์									
32. ควรให้มีระบบบำเหน็จบำนาญเช่นเดียวกับการบริหาร	4.42	.85	มาก	4.45	.84	มาก	4.30	.98	มาก
33. ควรยกเลิกระบบบำเหน็จบำนาญตามแบบราชการแต่ควร จัดให้มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน	2.48	1.17	น้อย	2.59	1.22	ปานกลาง	2.52	1.32	ปานกลาง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก				ข้าราชการสาย ข				ข้าราชการสาย ค			
	n = 93				n = 49				n = 83			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
34. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้เป็นไปตามระบบราชการตามเดิม	3.95	1.20	มาก	4.37	.95	มาก	4.24	.89	มาก			
35. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดแต่ต้องไม่ต่ำกว่าระบบเดิม (ระบบราชการ)	4.14	1.08	มาก	4.08	.93	มาก	4.22	.94	มาก			
36. เงินสวัสดิการควรเป็นเงินให้พิเศษนอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับ	3.98	1.03	มาก	4.10	.92	มาก	3.99	.99	มาก			
37. การลาก นอกจากลาป่วย ลากลดบุตร ลากส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ควรให้มีระเบียบการลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานของมหาวิทยาลัย	4.26	.83	มาก	4.16	.77	มาก	4.19	.96	มาก			
38. โบนัสทางวินัยควรมี 5 สถานเช่นเดียวกับระบบราชการ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้น เงินเดือน ปลดออก และไล่ออก	4.25	.88	มาก	4.08	.89	มาก	4.23	.87	มาก			

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก <i>n</i> = 93		ข้าราชการสาย ข <i>n</i> = 49		ข้าราชการสาย ค <i>n</i> = 83	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
39. ผู้บริหารควรเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก	4.51	.70	มากที่สุด	4.24	.90	มาก
40. ผู้บริหารควรสนองตอบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างเท่าเทียม	4.48	.69	มากที่สุด	4.53	.65	มาก
41. ควรมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการทำหน้าที่ดูแลทางด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะเพื่อดำเนินการหารายได้ ตั้งกองทุนและพิจารณาตามความเหมาะสม	4.33	.77	มาก	4.02	.95	มาก
42. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรควรมีผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยความยุติธรรม	4.45	.81	มาก	4.33	.90	มาก
ด้านการประเมินบุคลากร						
43. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหารเท่านั้น	2.37	1.17	น้อย	2.47	1.28	น้อย
44. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย	3.62	1.09	มาก	3.49	1.02	ปานกลาง
				3.63	1.09	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก <i>n</i> = 93			ข้าราชการสาย ข <i>n</i> = 49			ข้าราชการสาย ค <i>n</i> = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
45. ในการประเมินผลการทำงานบุคลากรควรมีคณะกรรมการ ที่ประกอบด้วยผู้บริหาร (หรือผู้แทน) ของหน่วยงานและ ผู้แทนจากการเลือกตั้งโดยบุคลากรในหน่วยงานในสัดส่วน เท่ากัน	3.92	.98	มาก	3.98	.89	มาก	3.86	.89	มาก
46. ในการประเมินผลการทำงานควรให้เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการประเมินด้วย	3.73	1.12	มาก	4.20	.82	มาก	3.81	.97	มาก
47. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	3.03	1.32	ปานกลาง	3.41	1.14	ปานกลาง	3.54	1.10	มาก
48. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วยโดยผ่าน องค์กร เช่น สภาอาจารย์หรือสภาพนักงานมหาวิทยาลัย	4.34	.95	มาก	4.27	1.04	มาก	4.27	.78	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค		
	n = 93			n = 49			n = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
49. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	2.94	1.25	ปานกลาง	3.33	1.13	ปานกลาง	3.30	.98	ปานกลาง
50. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหาร ระดับรองคณบดี ผู้ช่วย คณบดี หัวหน้าภาควิชา ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่านองค์กร เช่น สภอาจารย์หรือสภาพพนักงนมหาวิทยาลัย	4.14	1.06	มาก	4.10	1.08	มาก	3.90	1.10	มาก

ตารางที่ 28 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการ
ของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ ต่างกันรายข้อ รายด้าน

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย	กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
ในกำกับของรัฐ								
								$n = 106$
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล								
1. องค์การบริหารงานบุคคลควร อยู่ในรูปของคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง	3.55	1.20	มาก	3.78	.92	มาก	4.04	.93
2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ	2.70	1.29	ปานกลาง	3.44	1.18	ปานกลาง	3.40	1.38
3. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ	3.18	1.26	ปานกลาง	3.74	1.01	มาก	3.68	.99
4. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบไต่รา	3.75	1.08	มาก	4.22	.79	มาก	4.52	.71
							มากที่สุด	4.00
								.79

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี <i>n</i> = 40		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ <i>n</i> = 54		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ <i>n</i> = 25		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ <i>n</i> = 106	
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>
5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรประกอบด้วย 1. ผู้แทนผู้บริหาร 2. ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย (ในสัดส่วนที่เท่ากัน)	3.67	1.12	มาก	3.87	1.06	มาก	3.92	1.26
6. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นชุดเดียวกับคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	2.17	.96	น้อย	2.39	1.17	น้อย	2.32	1.03
7. ควรมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์สำหรับให้ผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากระบบการบริหารงานบุคคลเสนอเรื่องร้องเรียนได้	4.45	.85	มาก	4.78	.42	มากที่สุด	4.84	.37
8. คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ควรมีกรรมการสถานมหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนผู้บริหารและผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เท่ากันเป็นกรรมการ	3.83	1.13	มาก	4.24	.78	มาก	4.48	.77
						มาก	4.14	.93
						มาก		

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ	
	n = 40		n = 54		n = 25		n = 106	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
ด้านการเข้าสู่ระบบ								
9. รูปแบบการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐระบบเดียวตั้งแต่ เริ่มแรก	2.73	1.14	ปานกลาง	3.06	1.46	ปานกลาง	2.97	1.37
10. รูปแบบการบริหารงานบุคคลควรเป็น 2 ระบบ คือ ระบบราชการและระบบมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐในระยะเริ่มแรก 5 ปี หรือ 10 ปี	3.75	1.30	มาก	3.81	1.13	มาก	3.64	1.24
11. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลา ในการตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 5 ปี	2.72	1.28	ปานกลาง	3.37	1.42	มาก	3.05	1.27
12. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลา ในการตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 10 ปี	3.35	1.27	มาก	3.65	1.26	มาก	3.70	1.24

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี <i>n</i> = 40		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ <i>n</i> = 54		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ <i>n</i> = 25		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ <i>n</i> = 106	
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>
	ระดับ	มาก	ระดับ	มาก	ระดับ	มาก	ระดับ	มาก
13. การปรับเปลี่ยนบุคลากรเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ควรมีคณะกรรมการประเมิน ศักยภาพบุคคลเพื่อให้เกิดความยุติธรรม	3.90	1.03	4.11	.98	4.40	.71	4.03	1.06
14. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมิน ศักยภาพเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์และแนวทาง	2.68	1.31	3.22	1.34	3.36	1.44	3.01	1.21
15. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมิน ศักยภาพบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยสถานมหาวิทยาลัย	3.43	1.11	3.83	.95	4.12	.78	3.17	1.18
16. เกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อบรรจุเป็น พนักงานของมหาวิทยาลัยต้องชัดเจนและ ประกาศให้ทราบ โดยทั่วกัน	4.65	.53	4.69	.70	4.92	.28	4.58	.69

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
	n = 40		n = 54		n = 25		n = 106	
ด้านสถานภาพของบุคลากร								
17. บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแล้วควรคงสถานภาพเป็น ข้าราชการเช่นเดิม	3.77	1.29	มาก	4.02	1.30	มาก	3.88	1.01
18. บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแล้วมีสถานภาพเป็น “พนักงาน มหาวิทยาลัย”	2.42	1.30	น้อย	2.87	1.32	ปานกลาง	2.72	1.28
19. การจำแนกประเภทบุคลากรในมหาวิทยาลัยควร จำแนกเป็น 3 ประเภทคือ สาย ก, ข และ ค เหมือนเดิม	2.85	1.33	ปานกลาง	3.35	1.39	ปานกลาง	2.84	1.28
20. การจำแนกประเภทบุคลากรควรมี 2 ประเภทคือ สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	3.65	1.19	มาก	3.54	1.19	มาก	4.08	.91
							3.68	1.07

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี $n = 40$	กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ $n = 54$	กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ $n = 25$	กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ $n = 106$
	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ	$\bar{X}$ SD ระดับ
21. ข้าราชการมหาวิทยาลัยหลังจากได้รับ การประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมี สถานภาพเป็นพนักงานถาวรทันที โดยไม่ต้องมี สถานภาพทดลองปฏิบัติงานในระยะเริ่มต้น	3.43 1.28 ปานกลาง	3.63 1.34 มาก	3.16 1.28 ปานกลาง	3.78 1.24 มาก
22. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมิน ศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพ เป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 2 ปี แล้วจึงมี การประเมินเข้าสู่สภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง	2.32 1.16 ปานกลาง	2.70 1.37 ปานกลาง	2.92 1.15 ปานกลาง	2.45 1.11 น้อยที่สุด
23. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมิน ศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็น พนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 3 ปี แล้วจึงมี การประเมินเข้าสู่สภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง	1.70 .79 น้อยที่สุด	2.50 1.27 น้อย	2.44 1.36 น้อย	2.16 1.03 น้อย

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
	2.08	1.19	น้อยที่สุด	2.80	1.26	ปานกลาง	2.57	1.34
24. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เริ่มบรรจุในระบบใหม่ ควรมีสถานภาพใน 5 ปีแรกเป็นลูกจ้างโดยมี สัญญาว่าจ้างที่จะต้องต่อสัญญาจ้างทุกปี เมื่อผ่าน ปีที่ 5 แล้วทุกคนจะมีสถานภาพเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยถาวร								
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน								
25. อัตราเงินเดือนที่กำหนดควรเป็น 1.7 เท่าของ อัตราราชการสำหรับสายวิชาการและ 1.5 เท่า สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ	3.38	1.35	ปานกลาง	3.83	.97	มาก	2.68	1.36
26. สภามหาวิทยาลัยควรเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตรา เงินเดือนเป็นการเฉพาะของมหาวิทยาลัยเอง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 25	3.60	1.22	มาก	4.02	.96	มาก	3.82	.95

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ		
	n = 40		n = 54		n = 25		n = 106		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
27. ควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นของมหาวิทยาลัยเองตามที่สภา มหาวิทยาลัย กำหนด	3.63	1.25	มาก	4.06	1.00	มาก	4.20	.87	มาก
28. การกำหนดเงินเดือนพนักงานใหม่ควรพิจารณา จากวุฒิสาขาขาดแคลนและประสบการณ์	3.88	1.07	มาก	3.83	1.16	มาก	3.92	1.12	มาก
29. ควรมีอัตราเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหาร และเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งทางวิชาการ เป็นบัญชีแยกเฉพาะออกจากรายบัญชีเงินเดือน โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด และ ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	3.47	1.18	ปานกลาง	3.87	1.05	มาก	3.76	1.13	มาก
30. เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและ ตำแหน่งวิชาการควรรวมเบ็ดเสร็จอยู่ในอัตรา เงินเดือน โดยกำหนดอัตราตำแหน่งให้ชัดเจน ไว้ในบัญชี	2.80	1.29	ปานกลาง	3.09	1.23	ปานกลาง	2.72	1.17	ปานกลาง

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี <i>n</i> = 40			กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ <i>n</i> = 54			กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ <i>n</i> = 25			กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ <i>n</i> = 106		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ
31. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการควรใช้ตามแบบราชการเช่นเดิม	3.13	1.45	ปานกลาง	3.22	1.41	ปานกลาง	3.84	1.31	มาก	3.76	1.18	มาก
ด้านสิทธิประโยชน์												
32. ควรให้มีระบบบำเหน็จบำนาญเช่นเดียวกับระบบราชการ	4.27	1.04	มาก	4.43	.90	มาก	4.20	.96	มาก	4.49	.78	มาก
33. ควรยกเลิกระบบบำเหน็จบำนาญตามแบบราชการ	2.50	1.26	น้อย	2.52	1.16	ปานกลาง	2.72	1.21	ปานกลาง	2.50	1.30	น้อย
การแต่ควรจัดให้มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน												
34. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ควรให้เป็นไปตามระบบราชการตามเดิม	3.58	1.17	มาก	4.17	1.06	มาก	3.80	1.29	มาก	4.43	.82	มาก
35. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ควรให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดแต่ต้องไม่ต่ำกว่าระบบเดิม (ระบบราชการ)	4.07	1.07	มาก	4.19	1.01	มาก	4.16	1.14	มาก	4.18	.93	มาก

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
			$n = 40$		$n = 54$		$n = 25$	$n = 106$
36. เงินสวัสดิการควรเป็นเงินให้พิเศษนอกเหนือ ไปจากเงินเดือนที่ได้รับ	3.95	1.11	มาก	3.93	.95	มาก	4.08	.97
37. การลา นอกลูกลาป่วย ลากลดบุตร ลากิจ ส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือลาไป ประกอบพิธีชยั ควรให้มีระเบียบการลาเพื่อ ประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานของ มหาวิทยาลัย	4.08	.83	มาก	4.24	.85	มาก	4.21	.90
38. โฆษทางวินยควรมี 5 สถานเช่นเดียวกับระบบ ราชการ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้น เงินเดือน ปลดออก และไล่ออก	4.13	.91	มาก	4.26	.87	มาก	4.18	.87
ด้านการพัฒนาบุคลากร								
39. ผู้บริหารควรเน้นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรเป็นอันดับแรก	4.40	.87	มาก	4.50	.72	มาก	4.31	.77

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ	
	n = 40		n = 54		n = 25		n = 106	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
40. ผู้บริหารควรสนองตอบความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างเท่าเทียม	4.38	.90	มาก	4.48	.61	มาก	4.60	.58
41. ควรมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการทำหน้าที่ดูแล ทางด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะเพื่อ ดำเนินการหารายได้ตั้งกองทุนและพิจารณา ตามความเหมาะสม	4.30	.76	มาก	4.20	.90	มาก	4.68	.56
42. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรควรมีผู้แทนจาก หน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยเพื่อ ความยุติธรรม	4.33	1.02	มาก	4.39	.79	มาก	4.84	.37
ด้านการประเมินบุคลากร								
43. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควร เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหารเท่านั้น	2.58	1.24	ปานกลาง	2.43	1.21	น้อย	2.36	1.35
							2.79	1.34

ที่	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ	
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
				n = 40			n = 25		n = 106
44.	การประเมินผลการทำงานของบุคลากร ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการที่ได้รับ การแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย	3.53	1.13	มาก	3.67	1.05	มาก	4.00	1.12
45.	ในการประเมินผลการทำงานบุคลากรควรมี คณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหาร (หรือ ผู้แทน) ของหน่วยงานและผู้แทนจากการเลือกตั้ง โดยบุคลากรในหน่วยงานในสัดส่วนเท่ากัน	3.65	1.08	มาก	3.94	.96	มาก	4.28	.74
46.	ในการประเมินผลการทำงานควรรให้ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย	3.55	1.22	มาก	3.61	1.09	มาก	4.36	.81
47.	การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้สภามหาวิทยาลัย เป็นผู้ประเมิน	3.08	1.40	ปานกลาง	3.15	1.28	ปานกลาง	3.32	1.22
								3.50	1.12
								ปานกลาง	

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ		กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ	
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD
	n = 40		n = 54		n = 25		n = 106	
48. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่านองค์กร เช่นสภาอาจารย์หรือสภาพนักงานมหาวิทยาลัย	4.17	1.03	มาก	4.43	.81	มาก	4.24	.91
49. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาควรรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	2.80	1.38	ปานกลาง	3.15	1.12	ปานกลาง	3.32	1.04
50. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาควรรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่านองค์กร เช่น สภาอาจารย์หรือสภาพนักงานมหาวิทยาลัย	3.88	1.22		4.20	.94	มาก	3.98	1.09

ตารางที่ 29 คะแนนเฉลี่ย ความเปลี่ยนแปลงฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รายชื่อ ราชธานี

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ในกำกับของรัฐ									
									$n = 120$
									$n = 71$
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล									
1. องค์การบริหารงานบุคคลควร อยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง	3.53	1.13	มาก	3.69	.92	มาก	3.70	.96	มาก
2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ	3.12	1.23	ปานกลาง	3.15	1.14	ปานกลาง	3.32	1.23	ปานกลาง
3. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ	3.24	1.18	ปานกลาง	3.44	1.13	ปานกลาง	3.48	1.11	ปานกลาง
4. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบไตรภาคี	4.15	.96	มาก	4.06	.71	มาก	4.06	.93	มาก
5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรประกอบด้วย 1. ผู้แทนผู้บริหาร 2. ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย (ในสัดส่วนที่เท่ากัน)	3.88	.98	มาก	3.86	1.04	มาก	3.92	1.05	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	n = 34			n = 71			n = 120		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นชุดเดียวกับ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	2.32	.84	น้อย	2.41	1.02	น้อย	2.40	1.12	น้อย
7. ควรมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรมจากระบบการบริหารงานบุคคลเสนอเรื่อง ร้องเรียนได้	4.56	.75	มากที่สุด	4.58	.60	มากที่สุด	4.68	.60	มากที่สุด
8. คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ควรมีกรรมการสภา มหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนผู้บริหารและผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยในสัดส่วน ที่เท่ากันเป็นกรรมการ	4.29	.80	มาก	4.07	.85	มาก	4.16	1.01	มาก
ด้านการเข้าสู่ระบบ	3.18	1.27	ปานกลาง	2.89	1.28	ปานกลาง	2.85	1.49	ปานกลาง
9. รูปแบบการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐระบบเดียวตั้งแต่เริ่มแรก									

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
		n = 34				n = 71				n = 120			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ		$\bar{X}$	SD	ระดับ		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
10.	รูปแบบการบริหารงานบุคคลควรเป็น 2 ระบบคือ ระบบราชการและระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระยะเริ่มแรก 5 ปี หรือ 10 ปี	3.50	1.42	ปานกลาง		3.80	1.04	มาก		3.82	1.25	มาก	
11.	มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลาในการตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 5 ปี	2.88	1.41	ปานกลาง		3.03	1.29	ปานกลาง		3.18	1.30	ปานกลาง	
12.	มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลาในการตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่เกิน 10 ปี	3.41	1.26	ปานกลาง		3.77	1.21	มาก		3.61	1.28	มาก	
13.	การปรับเปลี่ยนบุคลากรเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรมีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อให้เกิดความยุติธรรม	4.15	1.02	มาก		4.03	1.00	มาก		4.08	1.00	มาก	

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
		n = 34			n = 71			n = 120		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
14.	การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมินศักยภาพเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์และแนวทาง	3.12	1.34	ปานกลาง	2.89	1.34	ปานกลาง	3.14	1.25	ปานกลาง
15.	การปรับเปลี่ยนตามข้อ 13 จะต้องมีการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยสภามหาวิทยาลัย	3.47	1.08	ปานกลาง	3.31	1.20	ปานกลาง	3.61	1.03	มาก
16.	เกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยต้องชัดเจน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	4.74	.45	มากที่สุด	4.55	.71	มากที่สุด	4.70	.63	มากที่สุด
ด้านสถานภาพของบุคลากร										
17.	บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วควรคงสถานภาพเป็นข้าราชการเช่นเดิม	4.18	1.11	มาก	4.10	.97	มาก	3.90	1.30	มาก
18.	บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วมีสถานภาพเป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย”	2.32	1.14	น้อย	2.65	1.18	ปานกลาง	2.73	1.27	ปานกลาง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
		n = 34			n = 71			n = 120		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
19.	การจำแนกประเภทบุคลากรในมหาวิทยาลัยควรจำแนกเป็น 3 ประเภทคือ สาย ก, ข และ ค เหมือนเดิม	3.35	1.32	ปานกลาง	2.54	1.29	ปานกลาง	2.74	1.40	ปานกลาง
20.	การจำแนกประเภทบุคลากรควรมี 2 ประเภทคือ สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	3.68	1.27	มาก	3.62	1.10	มาก	3.72	1.08	มาก
21.	ข้าราชการมหาวิทยาลัยหลังจากได้รับการประเมินศักยภาพ เข้าสู่ระบบใหม่แล้ว ควรมีสถานภาพเป็นพนักงานถาวร ทันที โดยไม่ต้องมีสถานภาพทดลองปฏิบัติงานในระยะ เริ่มต้น	3.68	1.43	มาก	3.61	1.35	มาก	3.61	1.22	มาก
22.	ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานทดลอง ปฏิบัติงานอยู่ 2 ปี แล้วจึงมีการประเมินเข้าสู่สภาพถาวร อีกครั้งหนึ่ง	2.41	1.26	น้อย	2.58	1.12	ปานกลาง	2.58	1.23	ปานกลาง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	n = 34			n = 71			n = 120		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
23. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 3 ปี แล้ว จึงมีการประเมินเข้าสู่สภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง	1.79	.84	น้อย	2.34	1.07	น้อย	2.22	1.20	น้อย
24. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เริ่มบรรจุในระบบใหม่ควรมีสถานภาพใน 5 ปีแรกเป็นลูกจ้างโดยมีสัญญาว่าจ้างที่จะต้องต่อสัญญาจ้างทุกปีเมื่อผ่านปีที่ 5 แล้วทุกคนจะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถาวร	2.12	1.34	น้อย	2.51	1.19	ปานกลาง	2.68	1.32	ปานกลาง
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน									
25. อัตราเงินเดือนที่กำหนดควรเป็น 1.7 เท่าของอัตราราชการสำหรับสายวิชาการและ 1.5 เท่าสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ	3.88	1.25	มาก	3.14	1.25	ปานกลาง	3.14	1.40	ปานกลาง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
		n = 34				n = 71				n = 120			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
26.	สภามหาวิทยาลัยควรเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนเป็น การเฉพาะของมหาวิทยาลัยเองแต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่ กำหนดไว้ในข้อ 25	3.85	1.33	มาก	3.86	.87	มาก	3.94	.97	มาก			
27.	ควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นของ มหาวิทยาลัยเองตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด	3.71	1.29	มาก	3.85	.86	มาก	3.78	1.17	มาก			
28.	การกำหนดเงินเดือนพนักงานใหม่ควรพิจารณาจากวุฒิสภา ขาดแคลนและประสบการณ์	3.85	1.08	มาก	3.63	1.05	มาก	3.64	1.21	มาก			
29.	ควรมีอัตราเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและ เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งทางวิชาการเป็นบัญชีแยก เฉพาะออกจากรายชื่เงินเดือน โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็น ผู้กำหนดและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	3.50	1.19	ปานกลาง	3.62	1.05	มาก	3.58	1.11	มาก			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
										$n = 120$
30. เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งวิชาการ โดยรวมเบ็ดเสร็จอยู่ในอัตราเงินเดือน โดยกำหนดอัตรา ตำแหน่งให้ชัดเจนไว้ในบัญชี		3.41	1.26	ปานกลาง	2.97	.97	ปานกลาง	2.89	1.28	ปานกลาง
31. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการควรใช้ตามแบบ ราชการเช่นเดิม		3.44	1.31	ปานกลาง	3.59	1.29	มาก	3.51	1.36	มาก
ด้านสิทธิประโยชน์										
32. ควรให้มีระบบบำเหน็จบำนาญเช่นเดียวก็ระบบราชการ		4.50	.86	มาก	4.38	.82	มาก	4.35	.96	มาก
33. ควรยกเลิกระบบบำเหน็จบำนาญตามแบบราชการแต่ควร จัดให้มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน		2.62	1.28	ปานกลาง	2.41	1.18	น้อย	2.56	1.26	ปานกลาง
34. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้เป็นไปตาม ระบบราชการตามเดิม		4.06	1.13	มาก	4.32	.84	มาก	4.07	1.14	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
		n = 34				n = 71				n = 120			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
35.	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ควรให้ปฏิบัติตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนดแต่ต้องไม่ต่ำกว่าระบบเดิม (ระบบราชการ)	4.47	.66	มาก	4.13	.98	มาก	4.08	1.07	มาก			
36.	เงินสวัสดิการควรเป็นเงินให้พิเศษนอกเหนือไปจาก เงินเดือนที่ได้รับ	4.09	.83	มาก	4.03	1.03	มาก	3.98	1.02	มาก			
37.	การลา นอกจากลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีธรรมาภิบาล มีระเบียบการลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานของ มหาวิทยาลัย	4.24	.82	มาก	4.13	.98	มาก	4.26	.80	มาก			
38.	โทษทางวินัยควรมี 5 สถานเช่นเดียวกับระบบราชการ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และ ไล่ออก	4.29	.76	มาก	4.20	.86	มาก	4.18	.93	มาก			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	n = 34			n = 71			n = 120		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
39. ผู้บริหารควรเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก	4.26	.99	มาก	4.34	.72	มาก	4.53	.70	มากที่สุด
40. ผู้บริหารควรสนองตอบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างเท่าเทียม	4.44	.79	มาก	4.42	.71	มาก	4.52	.69	มากที่สุด
41. ควรมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการทำหน้าที่ดูแลทางด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะเพื่อดำเนินการหารายได้ตั้งกองทุนและพิจารณาตามความเหมาะสม	4.15	1.05	มาก	4.06	.86	มาก	4.32	.77	มาก
42. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรควรมีผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการช่วยเพื่อความยุติธรรม	4.12	1.27	มาก	4.32	.75	มาก	4.47	.74	มาก
ด้านการประเมินบุคลากร									
43. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหารเท่านั้น	2.59	1.21	ปานกลาง	2.72	1.22	ปานกลาง	2.58	1.38	ปานกลาง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี			ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
		n = 34			n = 71			n = 120		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
44.	การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรดำเนินการในรูปแบบ ของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย	3.59	1.13	มาก	3.41	1.02	ปานกลาง	3.71	1.08	มาก
45.	ในการประเมินผลการทำงานบุคลากรควรมีคณะกรรมการที่ ประกอบด้วยผู้บริหาร (หรือผู้แทน) ของหน่วยงานและ ผู้แทนจากการเลือกตั้งโดยบุคลากรในหน่วยงานในสัดส่วน เท่ากัน	3.79	1.09	มาก	3.89	.80	มาก	3.96	.93	มาก
46.	ในการประเมินผลการทำงานควรให้เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการประเมินด้วย	3.74	.99	มาก	3.87	1.04	มาก	3.89	1.02	มาก
47.	การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	3.12	1.23	ปานกลาง	3.44	1.17	ปานกลาง	3.27	1.25	ปานกลาง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

	การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี $n = 34$				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มากกว่า 10 ปีขึ้นไป $n = 71$				ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป $n = 120$			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
48.	การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่านองค์กร เช่น สถานอาจารย์หรือสภาพนักงาน มหาวิทยาลัย	4.35	.98	มาก	4.21	.88	มาก	4.33	.91	มาก			
49.	การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	2.97	1.09	ปานกลาง	3.18	1.07	ปานกลาง	3.19	1.20	ปานกลาง			
50.	การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่านองค์กร เช่น สถานอาจารย์หรือสภาพนักงานมหาวิทยาลัย	4.00	1.02	มาก	4.01	1.01	มาก	4.08	1.15	มาก			