

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ภาพสะท้อนจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 165 คน ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีก่อนที่มหาวิทยาลัยบูรพาจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดี ยกเว้น กองกิจการนิสิต กองกีฬาและนันทนาการ ศูนย์จีนศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม วิทยาเขตสระแก้ว และวิทยาเขตจันทบุรี ส่วนกองอาคารสถานที่เก็บข้อมูลเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ชั้น 6 สำนักงานอธิการบดีเท่านั้น ไม่นับรวมผู้ที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ซึ่งได้แก่ คณงานภาคสนาม พนักงานขับรถ ช่างเทคนิค ช่างไฟฟ้า ช่างประปา วิศวกร ช่างเขียนแบบ ช่างโทรศัพท์ ฯลฯ และไม่ครอบคลุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร 2) ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร (σ) ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) และ 5) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายเปิดโดยจะทำการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีซึ่งอยู่ระหว่างก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิงมีจำนวน 137 คน (ร้อยละ 83.00) ซึ่งมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 43.63) สมรส จำนวน 81 คน (ร้อยละ 49.10) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน (ร้อยละ 63.00) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 129 คน (ร้อยละ 78.20) มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 119 คน (ร้อยละ 72.10) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 112 คน (ร้อยละ 67.90)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีซึ่งอยู่ระหว่างก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 165 คน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพิจารณาอัตราเงินเดือนมีความยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้
2. ด้านสิทธิประโยชน์ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยข้อที่มากที่สุด คือ

มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรมีสิทธิในการลาที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้ในการพัฒนางานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการติดตามความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านการประเมินบุคลากร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการประเมินบุคลากรมีสิทธิในการอุทธรณ์ร้องทุกข์ในผลการประเมิน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในการประเมินบุคลากรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้ประเมินอย่างตรงไปตรงมา

กล่าวโดยสรุปพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน มีผลการศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน โดยอันดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามอันดับ พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าเพศชาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ส่วนเพศชาย มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งมี

ค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ และ ด้านการประเมินบุคลากร

2. จำแนกตามอายุ คือ อายุ 20 - 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามอันดับ พบว่า ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการพัฒนานุคลากร ช่วงอายุ 41 - 50 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ช่วงอายุ 20 - 30 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน และด้านสิทธิประโยชน์ ส่วนช่วงอายุ 31 - 40 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน และด้านสิทธิประโยชน์

3. จำแนกตามสถานภาพ คือ โสด สมรส หม้าย/ หย่าร้าง และแยกกันอยู่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามอันดับ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหม้าย/ หย่าร้าง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นโสด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่สมรสแล้ว โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินบุคลากร

4. จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามอันดับ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนานุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการ

พัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน และด้านการประเมินบุคลากร ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินบุคลากร

5. จำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามอันดับ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างประจำ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินบุคลากร

6. จำแนกตามรายได้ คือ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามอันดับ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 10,000 บาท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินบุคลากร

7. จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน คือ 3 - 6 ปี และมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามอันดับ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 - 6 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. ด้านอัตราเงินเดือน ข้อเสนอแนะคือ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ชัดเจนมากขึ้นหรือบัญชีเงินเดือนจะต้องสูงกว่าปัจจุบัน ไม่ควรต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจ สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานและภาคเอกชน และที่สำคัญต้องสามารถปรับปรุงไปตามสถานะของค่าครองชีพในปัจจุบันด้วย
2. ด้านสิทธิประโยชน์ ข้อเสนอแนะคือ มหาวิทยาลัยควรออกระเบียบของสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การเข้ารับการรักษาพยาบาล การลา หรือสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในสถานะปัจจุบันด้วย
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ข้อเสนอแนะคือ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
4. ด้านการประเมินบุคลากร ข้อเสนอแนะคือ มหาวิทยาลัยควรมีระบบการประเมินบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมควรให้พนักงานที่ได้รับการประเมินมีสิทธิรู้คะแนน และสามารถทักท้วง ร้องทุกข์ ในผลคะแนนนั้นด้วย

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินบุคลากร

1.1 ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องแยกโครงสร้างอัตราเงินเดือนของบุคลากรตามสายงาน (สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการปรับเงินเดือนของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน และการพิจารณาอัตราเงินเดือนมีความยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้

1.2 ด้านสิทธิประโยชน์ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรมีสิทธิในการลาที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ หรือการประกันชีวิตรายปีที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าสงเคราะห์ กรณีประสบภัยพิบัติที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาบุตรที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้ในการพัฒนางานอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม หรือ การศึกษาดูงาน เป็นต้น มหาวิทยาลัยมีการติดตามแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มหาวิทยาลัยมีการวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยมีการติดตามความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ด้านการประเมินบุคลากร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยตามอันดับ ดังนี้ บุคลากรมีสิทธิในการอุทธรณ์ร้องทุกข์ในผลการประเมิน มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการประเมินผล

การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม บุคลากรได้รับการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรในอนาคดอย่างชัดเจน และบุคลากรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้ประเมินอย่างตรงไปตรงมา

สรุปโดยภาพรวมของผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรวมทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยสรุปรายด้าน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมีการวางแผนด้านการพัฒนากุศลกรที่เหมาะสม โดยให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม หรือแม้กระทั่งการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำใหุกุศลกรสามารถนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปใช้ในการพัฒนางานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีการติดตามแผนงานหรือโครงการพัฒนาตนเองและติดตามความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสิทธิประโยชน์ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยให้มานั้นยังไม่ค่อยดี และมีเงื่อนไขมาก สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลก็ควรจะสารถเบิกให้พ่อแม่หรือบุตรเหมือนข้าราชการบ้าง สวัสดิการของคณะได้รับดีกว่าของสำนักงานอธิการบดี สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และทุนที่ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อปัจจุบันได้น้อย จึงเป็นเหตุให้ด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุก ๆ ด้าน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนนท์ สิงหนุตชางกูร (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามแห่ง คือ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยพบว่าลักษณะสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งสามแห่ง ในด้านลักษณะบุคลากรของมหาวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งมีแนวทางในการพัฒนากุศลกรที่คล้ายคลึงกัน คือ เน้นใหุกุศลกรได้มีโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่าง ๆ และยังเน้นหลักการใหุกุศลกรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปผลการอภิปรายโดยภาพรวม ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามอันดับความคิดเห็น ดังนี้ ด้านการพัฒนากุศลกร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความคิดเห็นที่กล้าแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็นกันมากขึ้น มีโอกาสในการทำงานเท่าเทียมกัน การที่เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านมากกว่าเพศชาย ก็อาจเป็นเพราะเพศชายมีน้อยกว่าเพศหญิงสัดส่วนจึงทำให้เพศหญิงนั้นมีค่าเฉลี่ยมากกว่า และในปัจจุบันเพศหญิงหันมาสนใจพุดคุยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราเงินเดือน สวัสดิการ การศึกษาต่อ และระบบการประเมินบุคลากรที่มหาวิทยาลัยใช้อยู่ในปัจจุบัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12 - 13) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นของแต่ละบุคคลแตกต่างกันแต่จะมากขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดอิทธิพลต่อความคิดเห็น เพราะเมื่อกลุ่มบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่มีอยู่จึงทำให้มีความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงตามอันดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน และด้านการพัฒนากุศลกร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีในการสื่อสารไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ ก็สามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารในอินเทอร์เน็ตได้ไม่จำกัด ผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี ก็สามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลก่อนมหาวิทยาลัยจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และนำมาเปรียบเทียบกับ เมื่อมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว เราได้อะไรบ้าง แล้วอาจนำมาสนทนาระหว่างกลุ่มแล้วทำให้ได้ความคิดเห็นที่คล้าย ๆ กัน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งสอดคล้องกับจำเรียง ภาพจิตร (2536, หน้า 248) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย แต่ไม่มากมาย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ เป็นต้น

2.3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมไม่ว่าจะ โสด แต่งงาน หม้าย/หย่าร้างต่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามอันดับความคิดเห็น ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสังคมไทยในปัจจุบันไม่ได้แบ่งว่าใครจะ โสด แต่งงาน หม้าย/หย่าร้าง แล้วไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งในภาพรวมด้านสถานภาพไม่ได้มีผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามอันดับความคิดเห็น ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน โดยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการตื่นตัวและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักการ มีเหตุผลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12 - 13) กล่าวว่า ระดับการศึกษาอาจมีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น คนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

2.5 จำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามอันดับความคิดเห็น ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีจำนวน ข้าราชการ และลูกจ้างประจำน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย อาจทำให้มีความคิดเห็นที่คล้อยไปตามคนส่วนใหญ่หรือคนหมู่มาก อาจจะมีการพูดคุยกันในหมู่พนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของออสแคมป์ (Oskamp, 1977, pp. 119 - 133) กล่าวว่า เจตคติความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน กลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

2.6 จำแนกตามรายได้ พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานมีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามอันดับความคิดเห็น ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน ทั้งนี้ถึงแม้รายได้จะแตกต่างกัน อาจจะมีความต้องการด้านอัตราเงินเดือนที่อยากให้สูงมากขึ้นเทียบกับภาคเอกชนหรือให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แม้กระทั่งด้านสิทธิประโยชน์อาจต้องการสวัสดิการการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน

2.7 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามอันดับความคิดเห็น ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์ ทั้งนี้ ในปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าย่อมต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่าสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่าต้องถือเอาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าเป็นแบบอย่างเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่ามีความเข้าใจในหน้าที่และมีรับผิดชอบต่องานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12 - 13) กล่าวว่า ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

สรุปคือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิษานท์ สิงหพุทธางกูร (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กล่าวว่า ทั้งมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านลักษณะของบุคลากร พบว่า ทั้งสามแห่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่คล้ายคลึงกัน คือ เน้นให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม สัมมนาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่าง ๆ และยังเน้นหลักการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจากการวิจัยครั้งนี้ ด้านสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จะสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชาติ สุวรรณ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า พฤติกรรมของข้าราชการ/ พนักงาน พบว่า ภายหลังจากออกนอกกรอบข้าราชการ/ พนักงานส่วนใหญ่ จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพใน

การทำงาน จะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการยิ่งขึ้น ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนพนักงานภายหลังออกนอกระบบมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และปัญหาอุปสรรคของการวิจัยคือ บุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่เข้าใจระบบเงินเดือนและสวัสดิการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันเกี่ยวกับแนวทาง การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร เท่านั้น

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันเกี่ยวกับแนวทาง การบริหารงานบุคคล ในด้านอัตราเงินเดือน และด้านการพัฒนาบุคลากร

3.3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความต่างของสถานภาพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารงานบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน

3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลต่างกัน ในด้านอัตราเงินเดือน และด้านการพัฒนาบุคลากร

3.5 จำแนกตามรายได้ พบว่า ความต่างกันของรายได้ มีความคิดเห็นที่ต่างกัน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านการพัฒนาบุคลากร

และเป็นที่สังเกตได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทผู้ปฏิบัติงาน กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ได้มีความแตกต่างกันของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคคลทั้ง 4 ด้านเลย และเช่นเดียวกัน แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร ไม่พบความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลเลย และสำหรับด้านสิทธิประโยชน์ นั้น มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ เท่านั้นที่มีความแตกต่างทางความคิดเห็นตามรายได้ที่ต่างกัน

ดังนั้น ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานใน สำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยน เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า แนวทาง การบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12 - 13) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัย

ที่ทำให้ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จะประกอบไปด้วยเพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อ และประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลที่มีความคิดเห็น ไม่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทั้งนี้พบข้อสังเกตจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ด้านสิทธิประโยชน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านสิทธิประโยชน์แล้ว ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรจะได้รับ การปรับปรุงหรือพัฒนา เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและสนับสนุนในด้านสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรจะกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้ชัดเจนและเป็นธรรม
2. มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาแก่บุตรที่เหมาะสม
3. มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลทางเลือกอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการจากประกันสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยควรมีการประชาสัมพันธ์ด้านสวัสดิการ เพราะปัจจุบันมีบุคลากรจำนวนไม่น้อยที่ไม่ทราบถึงสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ดังนั้นจึงควรจัดทำคู่มือแนะนำสวัสดิการแจกให้แก่บุคลากรเพื่อทราบโดยทั่วกัน และควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ เพื่อคอยแนะนำสวัสดิการให้แก่บุคลากรด้วย
2. มหาวิทยาลัยควรจัดที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร หรือควหาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยแบบอื่นมาทดแทน เช่น สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านตามอัตราและระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น
3. ปัจจุบันบุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาแก่บุตร กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสนับสนุนเป็นจำนวนเงิน ดังนี้
 - 3.1 ระดับปฐมวัย คนละไม่เกิน 6,000 บาท/ปี
 - 3.2 ระดับประถมศึกษา ปีที่ 1 - 3 คนละไม่เกิน 6,400 บาท/ปี

3.3 ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 คนละไม่เกิน 7,100 บาท/ปี

3.4 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 คนละไม่เกิน 10,300 บาท/ปี

3.5 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 หรือเทียบเท่า คนละไม่เกิน 13,300 บาท/ปี

ซึ่งเมื่อเทียบกับความเป็นจริงแล้วจะเห็นได้ว่าไม่เพียงพอ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรพิจารณาสนับสนุนค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาแก่นบุตรให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงจะช่วยแบ่งเบาภาระของบุคลากรได้

มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเหมือนกับข้าราชการซึ่งสามารถใช้บริการโรงพยาบาลของรัฐได้ทุกแห่ง (บางกรณี เช่น กรณีฉุกเฉินสามารถใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชนได้ด้วย) ไม่จำกัดเฉพาะบางโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการเหมือนอย่างสวัสดิการของประกันสังคมในปัจจุบันอีกทั้งควรนำระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการมาใช้ด้วยเพราะจะช่วยให้บุคลากรไม่ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลล่วงหน้าได้

มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าสงเคราะห์ กรณีประสบภัยพิบัติที่เหมาะสมคือ จากเดิมที่มหาวิทยาลัยให้เงินสนับสนุนครอบครัวละ 10,000 บาท ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านประกันชีวิต (รวมถึงประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ) ที่เหมาะสม โดยต้องมีการศึกษากฎหมายว่าด้วยการประกันชีวิตในปัจจุบันอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และรอบคอบ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 165 คน ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีก่อนที่มหาวิทยาลัยบูรพาจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรให้ได้ทั้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี และคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ ด้วย

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมของตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย การลาออกจากงาน ค่าชดเชย เป็นต้น ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ น่าจะมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน