

เรื่อง

ขอเสนอ หนังสือ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ภาพสะท้อนจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

อัญชิษฐา ขอสินกลาง

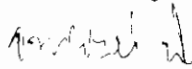
- ๗ ๒๕ ๖๕๖

328424

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน ๒๕๕๖
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ อัญชิษฐา ขอสินกลาง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ



(ดร.ชนวัฒน์ พิมพ์จินดา)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ



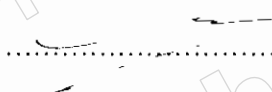
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัมชา ก.บัวเกษร)



กรรมการ

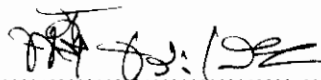
(ดร.ชนวัฒน์ พิมพ์จินดา)



กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ย์ ธารเสนา)

วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่อง “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ภาพสะท้อนจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาปัญหาพิเศษครั้งนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแนวทาง การทำปัญหาพิเศษที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และกราบขอบพระคุณที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ รองศาสตราจารย์ อัมชา ก.บัวเกษร รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำปัญหาพิเศษ ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เรื่องประเทืองสุข ดร.เจริญ ชินวานิชย์เจริญ และนางสาวเนาวรัตน์ ธรรมศรี ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ แก้ไข และวิจารณ์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี (กลุ่มประชากร) และผู้ปฏิบัติงานในคณะต่าง ๆ จำนวน 30 คน (ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มประชากร) ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อชิต คุณแม่แหน ขอสินกลาง และพี่ชายทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

อัญชิษฐา ขอสินกลาง

ชื่อปัญหาพิเศษ	มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ภาพสะท้อนจากความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	อัญชิษฐา ขอสินกลาง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ภาพสะท้อนจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็น และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 165 คน ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีก่อนที่มหาวิทยาลัยบูรพาจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร 2) ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (σ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร (μ) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) และ 5) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีซึ่งอยู่ระหว่างก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 165 คน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน โดยสามารถแจกแจงตามอันดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านอัตราเงินเดือน 3) ด้านการประเมินบุคลากร และ 4) ด้านสิทธิประโยชน์ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และแนวทางการบริหารงานบุคคล สามารถสรุปความสัมพันธ์ ได้ดังนี้ 1) ด้านอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ

ระดับการศึกษา และรายได้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยประเภทผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านอัตราด้านเงินเดือน 2) ด้านสิทธิประโยชน์ มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยด้านรายได้ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพ ประเภทผู้ปฏิบัติงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการประเมินบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยใด

ข้อเสนอแนะสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาด้านสิทธิประโยชน์ของมหาวิทยาลัย คือ 1) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและสนับสนุนในด้านสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรจะกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้ชัดเจนและเป็นธรรม 2) มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาแก่นบุตรที่เหมาะสม 3) มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลทางเลือกอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการจากประกันสังคม 4) มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าสงเคราะห์ กรณีประสบภัยพิบัติที่เหมาะสมตามควรแก่กรณี และ 5) มหาวิทยาลัยควรจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านประกันชีวิต (รวมถึงประกันสุขภาพ และอุบัติเหตุ)

Title	Autonomous University: The Reflection from the Officials and Employees at the Office of the President, Burapha University
Author	Anchittha Khosinklang
Major	Master of Public Administration
Academic Year	2555

Abstract

The research on “Autonomous University: The Reflection from the Officials and Employees at the Office of the President, Burapha University” aimed to study the opinions of the officials and employees at the Office of the President toward human resource management of the Office before and after the University became autonomous. The data was classified by sex, age, status, education, types of employment, incomes, length of work with the Office. Information from 165 officials and employees working with the Office of the President before the university became autonomous was collected. The statistic tools used were 1) frequency 2) percentage 3) compare mean 4) Pearson Chi-square 5) the analysis of Open-End questionnaires with the statistic significance at 0.05.

The research found that the opinions of 165 officials and the employees working with the Office of the President toward 4 areas of human resource management were at “agree” level. Those areas could be interpreted as 1) human resource development 2) wage rate 3) evaluation and 4) benefits. From the analysis of the relationship between personal factors and human resource management guidelines, it could be said that the wage rate related to age, status, education and income; however, sex, types of employment had no relationship with the wage rate. In the area of benefit, it was found that the benefit related to income. Human resource development related to sex, age, education, and income; however, status, types of employment, and length of work had no relationship with the human resource management. The area of evaluation had no relationship with any personal factors.

The suggestions retrieved from the data analysis are as follows:

- 1) the university should support and promote all the benefits or welfares for its officials or employees. It should launch concrete and fair rules or regulations on accommodations.
- 2) the university should provide appropriate welfares on tuition fees for its officials or employees.
- 3) the university should provide additional medical welfares apart from social security system.
- 4) the university should provide financial aids for its official or employees in cases of disasters.
- 5) the university should provide welfare on insurances (health care insurance and accident insurance)

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	จ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	31
หลักและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
มหาวิทยาลัยบูรพาและการบริหารงานบุคคล.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
สรุปแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
การกำหนดประชากร.....	55
การกำหนดเครื่องมือในการวิจัย.....	57
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลการวิจัย.....	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยน เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	64
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	73
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square).....	87
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน อธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป และอภิปรายผล.....	108
สรุปผลการวิจัย.....	109
อภิปรายผล.....	113
ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	129
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	136

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดของทบวงมหาวิทยาลัย.....	52
2 กลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	56
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	62
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านอัตราเงินเดือนและภาพรวม.....	64
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านสิทธิประโยชน์และภาพรวม.....	66
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการพัฒนาบุคลากรและภาพรวม.....	68
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการประเมินบุคลากรและภาพรวม.....	70
8 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินบุคลากร.....	72
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามอายุ.....	76
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	78
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน.....	82
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามรายได้.....	84
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน อธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	86
16	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	88
17	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	90
18	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	92
19	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	94
20	ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	98
22 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	100
23 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแนวทางการบริหารงานบุคคล.....	102
24 จำนวนของข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางแนวทางการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4
- 2 โครงสร้างองค์การ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา..... 45

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University