

The Attitudes Towards the Management of Prince of Songkla University's Contract Employees

Nawaporn Homchan¹, Reungsak Tharanuvej², Chutima Muttaharat³ and Chintana Kaewsalubnil⁴

¹M.P.A.(Public Administration), Personnel Officer, level 6
E-mail: nawapor.h@psu.ac.th

²M.P.A.(Public Administration), Personnel Officer, level 7

³M.P.A.(Public Administration), Personnel Officer, level 6

⁴B.B.A.(General Management), Personnel Officer, level 6
Personnel Division, Prince of Songkla University

Abstract

This study aimed to compare the differences between the attitudes of the executives and the contract employees towards the management of Prince of Songkla University's contract employees. There were five aspects of comparison: recruitment and employment, employee appraisal, development, pay rate and fringe benefit, and the termination of employment contract. The data were analysed using frequency, means, t-test, and One way ANOVA.

The results of the study were (1) the contract employees very strongly and strongly agreed with recruitment and employment, employee appraisal, and development. They moderately and strongly agreed with the pay rate and fringe benefit, and the termination of the employment contract. (2) The executives strongly and very strongly agreed with all five aspects. (3) The comparison of the attitudes showed that (3.1) there was a significant difference among the attitudes of contract employees who had a different position, educational background, and pay rate with regard to the pay rate and fringe benefit. (3.2) There was a significant difference among the attitudes of the executives who worked in different faculty/department with regard to the recruitment and employment. Furthermore, the executives holding different positions showed significant differences in their attitudes towards the pay rate and fringe benefit. (3.3) The attitude of contract employees and the executives were significantly different in all five aspects.

Keywords: attitude, contract employee, executives, personnel management

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นวพร หอมจันทร์¹, เรียงศักดิ์ ธีรานูเวชน์², ชุตติมา มุตตาหารัช³, และ จินตนา แก้วสลัสนิล⁴

¹ รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์), เจ้าหน้าที่บุคคล 6

E-mail: nawapor.h@psu.ac.th

² รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์), เจ้าหน้าที่บุคคล 7

³ รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์), เจ้าหน้าที่บุคคล 6

⁴ ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป), เจ้าหน้าที่บุคคล 6
กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานในด้านการสรรหาและการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และการพ้นจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย *t-test* และ *One way ANOVA*

ผลการวิจัยพบว่า (1) ในแต่ละประเด็นของด้านการสรรหาและการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา พนักงานเห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด ส่วนด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และการพ้นจากงาน เห็นด้วยในระดับปานกลางและมาก (2) ผู้บริหารเห็นด้วยในแต่ละประเด็นของทุกด้านในระดับมากและมากที่สุด (3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า (3.1) พนักงานที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และอัตราค่าจ้าง ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ แตกต่างกัน (3.2) ผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการสรรหาและการจ้าง แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ แตกต่างกัน (3.3) พนักงานและผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ความคิดเห็น, ผู้บริหาร, พนักงานมหาวิทยาลัย

บทนำ

ในระยะเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้ยึดโยงอยู่กับระบบราชการมาอย่างแน่นแฟ้น ทำให้การบริหารงานบุคคลประสบปัญหาอย่างมากโดยเฉพาะการที่ไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้าสู่มหาวิทยาลัยได้ อันเข้ากับลักษณะ "รักษาคณบดีไว้ไม่ได้" คนเก่งภายนอกก็ไม่อยากเข้ามาร่วม คนไม่เหมาะสมก็พิจารณาให้ออกยาก การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมไม่อาจกระทำได้ เพราะ

ยังคงความเป็นข้าราชการ ดังนั้น การแก้ปัญหาความไม่คล่องตัวและไม่มีประสิทธิภาพในการบริหาร รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะให้มหาวิทยาลัยแยกออกจากระบบราชการ โดยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แล้วมอบอำนาจในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ให้กับมหาวิทยาลัย อันจะทำให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการพัฒนาและบริหารตนเองที่สอดคล้องกับปรัชญาและอุดมการณ์ของ

มหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่ โดยได้กำหนดหลักในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กล่าวคือ บุคลากรจะมีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยและอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พนักงานจะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งสภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัยโดยแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวิธีการที่แตกต่างกันไป (ทบทวมหาวิทยาลัย, 2541)

สำหรับระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) มีมติให้ทบวงมหาวิทยาลัยใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่ทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย, 2542) ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การจ้าง การอัตรารักษา จนถึง การพ้นจากงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานเพื่อทดแทนอัตราราชการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 เป็นต้นมา โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยในเรื่องการสรรหาและการคัดเลือก การจ้าง อัตราค่าจ้าง การออกจากงาน และสิ้นสุดสัญญาจ้าง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ เนื่องจากหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้เกี่ยวข้องกับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ได้แก่ คณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไปใช้ปฏิบัติกับพนักงานและยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด กอปรกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยได้ถูกนำไปใช้ระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นจึงสมควรที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคคลดังกล่าวเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จ้างด้วยเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป ซึ่งทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี/เทียบเท่า หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา/เทียบเท่า และผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ ของคณะ/หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีพนักงานสังกัดอยู่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 363 คน และผู้บริหาร จำนวน 102 คน โดยใช้ข้อมูลประชากร ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มพนักงาน จำนวน 186 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบสัดส่วน (proportional stratified sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) โดยอาศัยแนวคิดระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบ และแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 5 ด้าน คือ ด้านสรรหาและการจ้าง ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านการพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความแม่นยำ (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามกลุ่มพนักงานเท่ากับ 0.83 และกลุ่มผู้บริหารเท่ากับ 0.86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 186 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.26 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 80 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 69 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.25

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่จัดเก็บมาได้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ One way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหาร

งานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเด็นของด้านการสรรหาและการจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด ส่วนในแต่ละประเด็นของด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านการพ้นจากงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางและมาก

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเด็นของด้านการสรรหาและการจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการและด้านการพ้นจากงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า (ดังตาราง 1)

3.1 พนักงานที่มีตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา คณะ/หน่วยงาน อัตราค่าจ้าง ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานในด้านการสรรหาและการจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา และด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 พนักงานที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และอัตราค่าจ้างต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ สูงกว่าตำแหน่งวิชาการ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป และอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 12,000 บาท สูงกว่าอัตราค่าจ้างตั้งแต่ 12,000 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีเพศ และคณะ/หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า (ดังตาราง 2)

ตาราง I ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ด้านการสรรหาและบรรจุ			ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			ด้านการพัฒนา			ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ			ด้านการพัฒนาผลงาน				
	ตัวแปร	t/F	P	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Value	t/F	P	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Value	t/F	P	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Value	
ตำแหน่ง	n=140																
ตำแหน่งวิชาการ	58	3.92	0.43	-0.22	0.828	3.90	0.45	-1.72	0.089	4.06	0.48	-1.924	0.056	3.22	0.71	-3.324	0.001*
ตำแหน่งปฏิบัติราชการวิชาชีพ	82	3.04	0.44			4.04	0.45			4.23	0.53			3.59	0.59		
เพศ																	
ชาย	37	3.95	0.35	0.301	0.764	3.96	0.55	-0.32	0.751	4.17	0.5	0.155	0.877	3.46	0.63	0.286	0.775
หญิง	103	3.92	0.46			3.99	0.41			4.16	0.53			3.42	0.68		
ระดับการศึกษา																	
ปริญญาตรี	71	3.91	0.43	-0.71	0.480	4.00	0.42	0.367	0.714	4.22	0.5	1.428	0.155	3.56	0.61	2.229	0.027*
ปริญญาโทขึ้นไป	69	3.96	0.44			3.97	0.48			4.10	0.53			3.31	0.70		
คณะ/หน่วยงาน																	
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	52	3.87	0.43	0.944	0.392	4.02	0.41	1.097	0.337	4.24	0.48	1.052	0.352	3.49	0.61	0.535	0.587
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	49	3.98	0.45			4.02	0.48			4.14	0.53			3.44	0.62		
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	39	3.96	0.42			3.89	0.47			4.08	0.55			3.35	0.79		
อัตราค่าจ้าง																	
ต่ำกว่า 12,000 บาท	62	3.95	0.46	0.381	0.704	4.05	0.42	1.525	0.103	4.23	0.51	1.488	1.390	3.60	0.58	2.636	0.009*
ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป	78	3.92	0.42			3.93	0.47			4.10	0.52			3.30	0.70		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	ด้านการสรรหาและการจ้าง			ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			ด้านการพัฒนา			ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ			ด้านการพัฒนางาน				
	n=69	\bar{x}	S.D.	t/F	P	\bar{x}	S.D.	t/F	P	\bar{x}	S.D.	t/F	P	\bar{x}	S.D.	t/F	P
ตำแหน่ง																	
คณบดี รองคณบดี/เทียบเท่า	22	4.45	0.32	1.99	1.44	4.24	0.39	0.26	0.974	4.34	0.41	1.035	0.361	4.03	0.46	3.355	0.041*
หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา/เทียบเท่า	38	4.26	0.44			4.23	0.54			4.34	0.43			3.84	0.63		
ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ	9	4.21	0.34			4.27	0.34			4.12	0.43			3.41	0.73		
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร																	
ต่ำกว่า 5 ปี	36	4.31	0.45	.015	0.988	4.21	0.45	-0.51	0.612	4.28	0.42	-0.500	0.619	3.88	0.55	0.551	0.584
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	33	4.31	0.34			4.27	0.49			4.34	0.43			3.80	0.68		
คณะ/หน่วยงาน																	
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	13	4.00	0.48	5.545	.006*	4.14	0.52	0.388	0.680	4.32	0.45	0.181	0.835	3.61	0.76	1.857	0.164
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	34	4.37	0.39			4.25	0.51			4.28	0.41			3.81	0.55		
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	22	4.40	0.28			4.29	0.28			4.35	0.45			4.02	0.59		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 ผู้บริหารที่มีตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร และคณะ/หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา และด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานในด้านการสรรหาและการจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่สังกัดกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ส่วนผู้บริหารที่มีตำแหน่งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานในด้าน

อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี/เทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา/เทียบเท่า และผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ ส่วนผู้บริหารที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหาร และคณะ/หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านการสรรหาและการจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านโดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน (ดังตาราง 3)

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รายนาม

ตัวแปร	n	\bar{x}	S.D.	t-value	P-value
ด้านการสรรหาและการจ้าง					
พนักงาน	140	3.93	0.43	-6.034	0.000*
ผู้บริหาร	69	4.31	0.4		
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
พนักงาน	140	3.98	0.45	-3.795	0.000*
ผู้บริหาร	69	4.24	0.47		
ด้านการพัฒนา					
พนักงาน	140	4.16	0.523	-2.037	0.043*
ผู้บริหาร	69	4.21	0.431		
ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ					
พนักงาน	140	3.43	0.67	-4.218	0.000*
ผู้บริหาร	69	3.84	0.58		
ด้านการพ้นจากงาน					
พนักงาน	140	3.49	0.58	-5.916	0.000**
ผู้บริหาร	69	3.97	0.59		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเด็นของด้านการสรรหาและการจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด ส่วนในด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการด้านการพ้นจากงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางและมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิกร ศิลปวิทย์ (2542) ที่พบว่าสภาพการวางแผนการใช้บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนวพร หอมจันทร์ (2545) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสิววรรณ คุงุมิใจสกุล (2532) ที่พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิติวรรณ เข็มวงศ์ทอง (2539) ที่พบว่า ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูเกษรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6 ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเด็นของด้านการสรรหาและการจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านการพ้นจากงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล จันท์แก้ว (2538) ที่พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและด้านการดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ไว้อย่างเหมาะสม

พนักงานและผู้บริหารจึงเห็นด้วยตรงกันในระดับมากและมากที่สุด ส่วนด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านการพ้นจากงาน พนักงานมีความเห็นว่าหลักเกณฑ์ยังไม่ชัดเจน และขาดความเป็นธรรม จึงเห็นด้วยในระดับปานกลางและมาก ในขณะที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายมีความเห็นว่าเหมาะสมดีแล้วจึงเห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด โดยมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1) ด้านการสรรหาและการจ้าง ทั้งพนักงานและผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งประเด็นที่ทั้งพนักงานและผู้บริหารเห็นด้วยตรงกันในระดับมากและมากที่สุด คือการให้คณะ/หน่วยงาน เป็นผู้สรรหาและคัดเลือกพนักงานได้เอง การแจ้งภาระงานให้พนักงานทราบพร้อมกับการประกาศรับสมัคร การใช้รูปแบบคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกวิธีการและการกำหนดเกณฑ์คะแนนในการคัดเลือกการทำสัญญาจ้างและสัญญาค่าประกัน และการมีข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงาน ซึ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือกมหาวิทยาลัยได้ใช้หลักความรู้ความสามารถ และความเสมอภาค ตรงตามที่อำนาจ แสงสว่าง (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้หลักความรู้ความสามารถ (ability) เปิดโอกาสให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามเงื่อนไขการรับสมัครได้มาสมัครเข้าทำงานโดยผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน และใช้หลักความเสมอภาค (equality) โดยคำนึงถึงหลักแห่งสิทธิความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ตรงตามเงื่อนไขการรับสมัครได้มีโอกาสเข้ารับการคัดเลือกเท่าเทียมกัน นอกจากนี้การสรรหา โดยใช้รูปแบบคณะกรรมการเป็นการดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนการแจ้งภาระงานให้พนักงานทราบพร้อมประกาศรับสมัคร เป็นการให้ข้อมูลตามความเป็นจริงว่าเมื่อผ่านการสรรหาแล้วจะต้องมาปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้พนักงานทราบขอบข่ายภาระงานของตนและจะได้พิจารณาว่าตนเองมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเพียงใด สำหรับการให้คณะ/หน่วยงานสามารถดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้เองทำให้เกิดความคล่องตัว และได้คนตรงกับความต้องการของคณะ/หน่วยงาน

สำหรับวิธีการคัดเลือกและเกณฑ์ในการตัดสินมหาวิทยาลัยกำหนดให้ทุกคณะ/หน่วยงาน ใช้รูปแบบและ

มาตรฐานเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ นอกจากนี้การจ้างพนักงานเป็นการจ้างตามภารกิจและความจำเป็นของคณะ/หน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีการทำสัญญาจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับภาระงาน เพื่อประกอบการจ้างเป็นคราวๆ ไป ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะต้องประเมินตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างดังนั้นจึงทำให้มีเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น สำหรับประเด็นระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้ว่า การจ้างบุคคลทั่วไปให้จ้างครั้งแรกไม่เกิน 1 ปี ครั้งที่ 2 ไม่เกิน 3 ปี และครั้งต่อไปไม่เกิน 5 ปี ส่วนการจ้างนักเรียนทุน ครั้งแรกให้จ้างไม่เกิน 3 ปี และครั้งต่อไปไม่เกิน 5 ปี นั้น พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง แต่ผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจากพนักงานต้องการให้มีการจ้างระยะยาวและต่อเนื่องกันไปเพื่อจะได้มีความมั่นคงในอาชีพ และไม่เป็นภาระที่จะต้องทำสัญญาจ้างทุกครั้งเมื่อคณะ/หน่วยงาน ประสงค์จะจ้างพนักงานต่อ ส่วนผู้บริหารเห็นว่าระยะเวลาการจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เหมาะสมแล้ว เนื่องจากการจ้างบุคคลเป็นพนักงานเป็นการจ้างตามภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงาน ดังนั้นการจ้างโดยมีการกำหนดระยะเวลาจึงมีความเหมาะสม กล่าวคือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยไม่มีประสิทธิภาพ คณะ/หน่วยงานก็ไม่ต้องจ้างพนักงานผู้นั้นต่อเมื่อหมดสัญญาจ้างในแต่ละครั้งจึงเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานและผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด โดยประเด็นที่พนักงานและผู้บริหารเห็นด้วยตรงกันในระดับมากที่สุด คือ การแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ และพนักงานสามารถอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรม ซึ่งการแจ้งผลการประเมินนั้นทำให้พนักงานได้ทราบข้อบกพร่องและจะได้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่วนการเปิดโอกาสให้พนักงานได้อุทธรณ์และร้องทุกข์หากเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมนั้น ทำให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการประเมินพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง แต่ผู้บริหารเห็นด้วย

ในระดับมาก เนื่องจากที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดระยะเวลาการประเมินไว้ปีละ 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 6 เดือนนั้น พนักงานมีความเห็นว่าถี่เกินไปทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงเพราะถ้าไม่ผ่านการประเมินครั้งหนึ่งครั้งใดก็อาจจะถูกเลิกจ้างได้ ในขณะที่ผู้บริหารมีความเห็นว่า ระยะเวลาประเมิน 6 เดือนครั้ง เหมาะสมและเพียงพอที่จะวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนได้ ทั้งนี้เพราะตระหนักดีว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาพนักงานให้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมิใช่เป็นการกลั่นแกล้งเพื่อให้ออกจากงานแต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยควรที่จะแจ้งวัตถุประสงค์การประเมินให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้การประเมินโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการและให้มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง อาจจะทำให้ต้องใช้เวลาและกำลังคนเพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินมากเกินไปโดยไม่จำเป็น

3) ด้านการพัฒนา ทั้งพนักงานและผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด สำหรับประเด็นที่พนักงานและผู้บริหารเห็นด้วยตรงกันในระดับมากที่สุด คือ การปฐมนิเทศ ประเภทการพัฒนา การกำหนดให้ผู้มีสิทธิลาไปฝึกอบรม ดูงาน ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และการที่คณะ/หน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุนมีแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อให้พนักงานได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การเพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรใหม่มีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมในแบบที่องค์การต้องการ การกำหนดให้พนักงานไปศึกษาต่อฝึกอบรม ดูงาน นั้นเพื่อให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้และเกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ส่วนการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่ยังคงควรกระทำอย่างยิ่งเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามในประเด็นเกี่ยวกับการชดใช้ทุนในการลาไปศึกษาฝึกอบรม ดูงานที่กำหนดให้ชดใช้ทุนเป็นระยะเวลาจำนวน 2 เท่า หรือชดใช้เป็นเงินจำนวน 3 เท่า นั้น พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ซึ่งพนักงานมีความเห็นว่าต้องชดใช้ทุนมากเกินไป ขณะที่ผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว เพราะคำนึงถึงประโยชน์ที่องค์การจะได้รับเป็นหลัก แต่

อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัย ควรที่จะได้ทบทวนระยะเวลาการชดใช้ทุนให้เหมาะสมเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

4) ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางและมาก แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามประเด็นที่พนักงานและผู้บริหารเห็นด้วยตรงกันในระดับมาก คือการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานตำแหน่งวิชาการ เท่ากับ 1.7 เท่า และพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ เท่ากับ 1.5 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ การกำหนดให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน มีสิทธิ์ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง และการกำหนดให้ผู้ที่เพิ่มค่าจ้างต้องได้คะแนนประเมิน ผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่กำหนดสูงกว่าระบบราชการและสามารถแข่งขันกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้พอสมควร แต่อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างที่กำหนดได้รวมสวัสดิการไว้ด้วยแล้ว ประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้าง ซึ่งกำหนดให้เพิ่มได้ไม่เกินวงเงิน ร้อยละ 4 ของคณะ/หน่วยงาน และพนักงานแต่ละคนสามารถเพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 10 นั้น พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าควรที่จะเพิ่มวงเงินเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานได้มากกว่านี้และไม่ควรจำกัดวงเงินโดยให้ขึ้นอยู่กับผลงานเป็นสำคัญ ในขณะที่ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว เนื่องจากมหาวิทยาลัยจะต้องบริหารอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ และสมดุลกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก

สำหรับการเข้าระบบประกันสังคมพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้เช่นเดียวกับข้าราชการ และบางคนไม่ต้องการให้หักเงินค่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม เนื่องจากสามารถเลือกใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากบริษัทประกันชีวิตที่ตนทำไว้ได้ ส่วนผู้บริหารเห็นด้วยกับการเข้าระบบประกันสังคม เนื่องจากมหาวิทยาลัยจะได้ลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงาน ซึ่งหากจะจัดตั้งเป็นกองทุนสุขภาพ ก็ทำได้ยากเนื่องจากจะต้องลงทุนมากและมีความเสี่ยงสูง

5) ด้านการพ้นจากงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางและมาก ส่วนผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามประเด็นเกี่ยวกับการให้พนักงานออกจากงาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินครั้งใดครั้งหนึ่ง ทั้งพนักงานและผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง เนื่องจากเห็นว่าไม่เป็นธรรม เพราะหากปฏิบัติงานโดยมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีตลอด แต่มีเพียงครั้งเดียวที่ไม่ผ่านการประเมินก็อาจจะถูกเลิกจ้างได้ ดังนั้นจึงควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่โดยให้โอกาสพนักงานได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน และให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรกำหนดว่าไม่ผ่านการประเมิน อย่างน้อย 2 ครั้งติดต่อกันจึงให้ออกจากงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สำหรับการกำหนดให้พนักงานพ้นจากงานเนื่องจากยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบหน่วยงาน และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้พนักงานเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากไม่ใช่เป็นความผิดของตนเอง แต่จะต้องถูกให้ออกจากงานเนื่องจากการบริหารจัดการภายในองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อตน ส่วนการให้พ้นจากงานเนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้างนั้น พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานต้องการให้มหาวิทยาลัยจ้างตนเองต่อเมื่อหมดสัญญาจ้างแต่ละครั้ง ในขณะที่ผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เนื่องจากการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการจ้างตามภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงาน เมื่อหน่วยงานปฏิบัติภารกิจเสร็จสิ้นตามเป้าหมายแล้ว บางครั้งอาจมีความจำเป็นที่จะต้องยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน ดังนั้นการกำหนดให้พนักงานพ้นจากงานด้วยเหตุดังกล่าว จึงมีความเหมาะสมและคล่องตัวในการบริหารจัดการ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อยคือด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ โดยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และอัตราค่าจ้างต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพสูงกว่าตำแหน่งวิชาการ วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี สูงกว่าระดับปริญญาโทขึ้นไป และอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 12,000 บาท สูงกว่าอัตราค่าจ้าง 12,000 บาทขึ้นไป ส่วนปัจจัยอื่นไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ รัตตะวัต (2544) พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยรวมค่าแห่งที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวรรณ คุ้มมีใจสกุล (2532) ที่พบว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรวมค่าแห่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณัญพงษ์ ทหารไทย (2540) ที่พบว่าสมาชิกคุรุสภาจังหวัดพัทลุงที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการต่อการจัดสวัสดิการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับผลการวิจัยที่ปรากฏว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา อัตราค่าจ้างต่างกันมีความคิดเห็นด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นเพราะว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้อัตราค่าจ้างพนักงานสายวิชาการสูงกว่าสายปฏิบัติการวิชาชีพ โดยใช้เกณฑ์ของตำแหน่งเป็นตัวแบ่ง ขณะเดียวกันในเรื่องสวัสดิการมหาวิทยาลัยไม่ได้จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมที่ชัดเจนโดยถือว่าได้รวมสวัสดิการเข้าไว้ในอัตราค่าจ้างแล้ว ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรที่พิจารณาทบทวนการกำหนดอัตราค่าจ้างและสวัสดิการใหม่ โดยอัตราค่าจ้างควรเป็นรูปแบบยืดหยุ่น ไม่ตายตัว แตกต่างกันตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์กับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้สมเหตุสมผลระหว่างองค์กรกับพนักงาน อีกทั้งสามารถจูงใจและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ สำหรับด้านสวัสดิการ ควรมีการกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการให้ชัดเจน และประกาศให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานแก่พนักงานได้อีกทางหนึ่ง

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งปัจจัยที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อย คือ ด้านการสรรหาและการจ้าง โดยพบว่าส่วนผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่สังกัดกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่าผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี/เทียบเท่า มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา/เทียบเท่า และผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ ส่วนปัจจัยอื่นไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฑารัตน์ พิบูลย์ (2534) ที่พบว่า ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และนักวิชาการศึกษาที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยในด้านการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ รัตตะวัต (2544) ที่พบว่าข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยรวมค่าแห่งที่มีสายงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยที่ปรากฏว่า ผู้บริหารที่สังกัดคณะ/หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการสรรหาและจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นเพราะว่าแต่ละกลุ่มคณะ/หน่วยงานมีความแตกต่างกันในด้านที่ตั้ง สาขาวิชาที่ขาดแคลน และความต้องการในตลาดแรงงาน ในประเด็นด้านที่ตั้งกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตปัตตานี ส่วนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตหาดใหญ่ พนักงานสนใจที่จะปฏิบัติงานที่วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าวิทยาเขตปัตตานี ส่วนในประเด็นด้านสาขาวิชาที่ขาดแคลน และความ

ต้องการในตลาดแรงงาน สาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพและวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนใหญ่ผลิตบัณฑิตได้น้อยแต่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมาก ค่าตอบแทนที่ได้รับสูงกว่าการรับราชการ กลุ่มสาขาวิชาดังกล่าวจึงมีปัญหาลาออกและโอนย้ายสูง สำหรับสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิตได้มาก แต่ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยต้องการนั้นกลับมีคนเรียนน้อย และหาผู้มีประสบการณ์ได้ยาก เช่น ทางด้านภาษา ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และจากคำถามปลายเปิดผู้บริหารแสดงความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรให้คณะ/หน่วยงานบริหารกรอบอัตราจ้างพนักงานตัวเอง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการและสามารถกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่เป็นที่ต้องการและความขาดแคลนในตลาดแรงงาน

ส่วนผลการวิจัยที่ปรากฏว่าผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าคณบดี/รองคณบดี / เทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี/รองคณบดี/เทียบเท่า เห็นด้วยกับอัตราค่าจ้างที่กำหนดสูงกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ และขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ มีจำนวนน้อยและเป็นตำแหน่งในสายสนับสนุนวิชาการ จึงอาจมองไม่เห็นความแตกต่างและความสำคัญที่จะต้องจ่ายอัตราค่าจ้างพนักงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการ

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าพนักงานและผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ในด้านการสรรหาและการจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล จันทร์แก้ว (2538) ที่พบว่าศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และนักวิชาการศึกษา

มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคลากรของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเก็จวลิ เจริญพจน์ (2545) ที่พบว่าข้าราชการสาย ก กับ ข้าราชการสาย ค และผู้บริหาร มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ จึงเป็นไปตามหลักผู้กระทำและผู้ถูกกระทำซึ่งทั้งสองฝ่ายย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่ออกระเบียบกฎเกณฑ์และนำไปบังคับใช้กับพนักงานจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ส่วนพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงย่อมคำนึงถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับเป็นสำคัญ ดังนั้นระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีจะต้องดำเนินการเพื่อให้ทั้งองค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย องค์กรนั้นจึงจะเจริญเติบโตและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ขณะเดียวกันผู้ที่อยู่ในองค์กรก็เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรวงเงินค่าจ้างให้คณะ/หน่วยงานไปบริหารจัดการในการสรรหาและการจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้าง การเพิ่มค่าจ้าง การกำหนดอัตราค่าตอบแทนอื่น ๆ ของพนักงานเองทั้งหมด เพื่อให้คณะ/หน่วยงาน มีความคล่องตัวในการดำเนินการโดยให้ควบคุมอัตราค่าจ้างให้อยู่ในวงเงินค่าจ้างที่แต่ละคณะ/หน่วยงานได้รับจัดสรร

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาปรับปรุงใหม่โดยเน้นระบบการประเมินผลตามผลงาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินโดยเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ถูกประเมินสามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับให้ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะจัดสวัสดิการในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น สวัสดิการด้านการบริการสุขภาพ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย สวัสดิการด้านเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการดังกล่าวไม่ควรสร้างภาระให้กับมหาวิทยาลัยที่จะมีปัญหาในการบริหารค่าใช้จ่ายในอนาคตต่อไป

4. มหาวิทยาลัยควรสร้างความเข้าใจระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานในเรื่องการกำหนดระยะเวลาขดใช้ทุนการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การให้พนักงานเข้าระบบประกันสังคม การกำหนดให้พนักงานพ้นจากงานเมื่อยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ควรศึกษาผลกระทบที่มีต่อมหาวิทยาลัยในอนาคตที่กำหนดให้จ้างบุคคลเป็นพนักงานทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ

เอกสารอ้างอิง

กิตติวรรณ เข็มวงศ์ทอง. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)

เกื้อจวลี เจริญพจน์. (2540). การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (สำเนา)

คุณัญพงศ์ ทหารไทย. (2540). การศึกษาความต้องการของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดพัทลุงที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ. (สำเนา)

จุฑารัตน์ พิบูลย์. (2534). การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. (สำเนา)

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2541). หลักและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

นิกร ศิลปวิทย์. (2542). สภาพการวางแผนการใช้บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. (สำเนา)

นพพร หอมจันทร์. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการและกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สิ่ววรรณ คุณภูมิใจสกุล. (2532). ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (สำเนา)

วารสารณ รัตตะวัต. (2544). ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารการวิจัย, 4 (กรกฎาคม-ธันวาคม), 19-168.

วิมล จันทร์แก้ว. (2538). การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. (สำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ นร.0707.1.9/27. (2542). เรื่องการจัดสรรอัตราที่ยูบเลิกจากผลการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ 2541. 5 เมษายน 2542.

อำนาจ แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.