

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สุรชาติ สุวรรณ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มกราคม 2554

คำนำ

การวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ถึงความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การวิจัย สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายฝ่าย โดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักหอสมุด อาจารย์เพ็ญสุวรรณ นาคะปรีชา รองผู้อำนวยการสำนักหอสมุด อาจารย์กรกมล รามบุตร หัวหน้างานห้องสมุดคณะเกษตรศาสตร์ อาจารย์ประภาพันท์ พลายจันทร์ หัวหน้างานห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ อาจารย์ไพจิตร สีสองศรี ที่ได้สนับสนุนและเห็นความสำคัญต่อการวิจัยดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาในภาพรวมของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นอกจากนี้แล้วต้องขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พลสิทธิ์ สิทธิชมพูน รองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติสุตา ศรีสุข คณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจงานวิจัย คุณศิริมนัส อินตะแก้ว หัวหน้างานนโยบายและแผน ที่คอยให้คำแนะนำด้านงบประมาณ คุณชมพูนุช สราวุธเดชา และคุณมณฑะณี คำโพธิ์ ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ และขออุทิศส่วนกุศลแห่งความสำเร็จเป็นแสงเทียนส่องสว่างนำทาง แด่ดวงวิญญาณของคุณแม่คำแดง สุวรรณ บุพการีผู้ล่วงลับ ไปสู่สัมปรายภพ

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการและการบริหารจัดการตลอดจนการพัฒนาสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามสมควร

สุรชาติ สุวรรณ

มกราคม 2554

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ถึงความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า

1) โดยรวมบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประเด็นที่ศึกษาวิจัยดังนี้ ระบบการปฏิบัติงาน พบว่า งานบริการจะช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.68 เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า ขนาดขององค์กรจะเล็กลงภายหลังการออกนอกกรอบ มีค่าเฉลี่ย 3.63 เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน พบว่า ภายหลังการออกนอกกรอบ ข้าราชการ/พนักงานส่วนใหญ่ จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.59 ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การออกนอกกรอบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.60 เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนพนักงานภายหลังจากการออกนอกกรอบมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.87

2) ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรสำนักหอสมุดเมื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีดังนี้ บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 (ร้อยละ 55) รองลงมาไม่แน่ใจระบบเงินเดือนและสวัสดิการ (ร้อยละ 21) ประเด็นที่สามคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงานมากขึ้น (ร้อยละ 10.5)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2551 (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารบุคคล พ.ศ. 2551)	6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	28
3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.3 วิธีการวิจัย	29
3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ณ วันที่ 1 กันยายน 2553)	29
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	33
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	41

4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากแบบสอบถามแบบเปิดให้แสดง ความคิดเห็นและความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	57
4.4	ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากร สำนักหอสมุดไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	59
4.5	สรุปปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรสำนักหอสมุดเมื่อเปลี่ยน สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	61
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
5.1	สรุปผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป	63
5.2	สรุปผลการวิจัยความคาดหวัง	63
5.3	อภิปรายผล	65
5.4	สรุปข้อเสนอแนะ	69
5.5	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	70
บรรณานุกรม		71
ภาคผนวก		73
ประวัติผู้เขียน		81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	34
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	34
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน/ อายุราชการ	35
4.5 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	36
4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้อื่นนอกเหนือจาก เงินเดือนและค่าตอบแทน	37
4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่	37
4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพปัจจุบัน	38
4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	39
4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการทำงานที่ผ่านมา มากกว่ากัน	40
4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมุ่งมั่นเพียร พยายามอย่างแรงกล้าในการทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเสมอ	40
4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเป็นผู้ที่มีความ มั่นใจในตัวเองและเชื่อเสมอว่าต้องพบกับความสำเร็จในงานที่ทำ	41
4.14 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน	43
4.15 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับขนาดขององค์กร	46
4.16 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับพฤติกรรมของ ข้าราชการ/พนักงาน	49

- 4.17 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน
สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับประสิทธิภาพใน
การทำงาน 52
- 4.18 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน
สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทน
และสวัสดิการ 55



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่ระบอบราชการปัจจุบันมีมูลเหตุในการที่จะต้องปฏิรูปมาหลายต่อหลายครั้งแล้ว รัฐบาลทุกรัฐบาลมองเห็นถึงความจำเป็นในการปฏิรูประบอบราชการ แต่การปฏิรูประบอบราชการ กระทำกันอย่างจริงจัง ในสมัยรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นั้นน่าจะมีสาเหตุมาจากผลการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เนื่องจากตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมา สังคมโลกโดยเฉพาะ โลกธุรกิจการค้าพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงมากกว่ายุคใดๆ ในฐานะที่ประเทศไทยอยู่ในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ เช่นเดียวกับการปรับตัวอย่างขนาดใหญ่ของประเทศในภูมิภาคอาเซียน กระนั้นเบื้องหน้าเบื้องหลัง ที่เร่งรัดให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนระบบบริหารราชการแผ่นดินครั้งใหญ่ สืบเนื่องมาจากตลอด ระยะเวลายาวนาน ปัญหาด้านการบริหารราชการแผ่นดินของไทย สังคมและหมักหมมมายาวนาน นับศตวรรษขณะที่กระบวนทัศน์ทางความคิดของโลก ก็มีการแปรเปลี่ยนสู่ยุคทุนนิยมอย่างสมบูรณ์ เฉพาะอย่างยิ่งก่อนหน้านี้สังคมไทย ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายทหาร อีกทั้งในการ เปลี่ยนแปลงทางการเมืองทุกครั้ง มักจะเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีรุนแรง ด้วยการใช้อำนาจนอกระบบยึด อำนาจการปกครอง ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงติดตามานานัปการ ขณะที่สังคมไทยก็ พัฒนาไปอย่างไร้เป้าหมายอย่างยิ่ง กระทั่งในกลางปี 2540 เมื่อประเทศไทยต้องประสบกับ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ สมัยรัฐบาล พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปรับตัวครั้งใหญ่ ประกอบกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน และรัฐธรรมนูญ ฉบับปฏิรูปการเมือง บัญญัติอย่างชัดเจนให้รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ต้องทำการปฏิรูป การเมืองการปกครอง โดยเฉพาะต้องมีการปฏิรูประบอบราชการอย่างจริงจัง ด้วยเหตุนี้หลัง รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ประกาศใช้ จึงทำให้รัฐบาลทุกรัฐบาลให้ความสนใจการปฏิรูประบอบราชการ เห็นได้จากก่อนเข้าบริหารราชการแผ่นดิน ก็ต้องแถลงนโยบายต่อรัฐสภา โดยได้บรรจุนโยบายใน การปฏิรูประบอบราชการไว้ด้วย วิธีในการปฏิรูประบอบราชการของผู้นำรัฐบาลหรือนายกรัฐมนตรี ก็อาจจะมีแตกต่างกัน ตามปรัชญาและวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคล หรืออาจขึ้นอยู่กับนโยบาย ของพรรคการเมือง ที่เป็นผู้กุมอำนาจการบริหารประเทศว่าเป็นอย่างไร โดยเฉพาะในการรณรงค์ เลือกตั้งของแต่ละพรรคการเมือง กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบอบราชการหรือกลไกรัฐไว้แตกต่างกัน

นายกรัฐมนตรีบางคนก็ไม่มีวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกรัฐให้ก้าวหน้าทันสมัย ขณะที่นายกรัฐมนตรีบางคนที่มีมาจากภาคธุรกิจเอกชน มองเห็นปัญหาในการ

บริหารราชการแผ่นดินอย่างแจ่มชัด และเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ ว่ามีวัฒนธรรมที่ล้ำหลัง เป็นไดโนเสาร์เต่าล้านปี ซึ่งจำเป็นจะต้องปฏิรูปกลไกรัฐอย่างเร่งด่วน โดยใช้มรรควิธีบริหารงานแบบ เอกชน ที่รวดเร็วและรวบรัดเข้ามาเสริม

สืบเนื่องจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับการประกาศกฎหมายใหม่ คือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ที่ 28 เล่ม ที่ 125 ตอนที่ 44 ก ประกาศ เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2551 และมีผลให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2551 เป็นต้นไป ซึ่งในช่วงระยะเวลาย้อนกลับ ไปก่อนวันที่ 7 มีนาคม 2551 นั้น ได้มีการระดมความคิดเห็นในการที่จะสร้างกรอบในการบริหาร ตนเองของมหาวิทยาลัย คือ การสร้างระบบบริหารมหาวิทยาลัย ที่เรียกว่า Autonomous หรือ Automomy เพราะฉะนั้นระเบียบราชการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยซึ่งเคยใช้อยู่ในสภาพของส่วน ราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ก็จะถูกแปรเปลี่ยน ทางมหาวิทยาลัยก็ได้มีการระดมความคิดเห็น และขอรับฟังความคิดเห็นจากส่วนงานต่าง ๆ ในขณะเดียวกันนั้น ก็ได้มีการขอให้วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายเป็นระยะๆ จนทำให้ได้รับทราบความเห็นจากท่านวิทยากรในเรื่องต่างๆ ใน เรื่องของการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการจากราชการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐ มหาวิทยาลัยจะต้องบริหารจัดการเองภายใต้กรอบที่มหาวิทยาลัยจะต้องเขียนเองเพื่อนำมา บริหารมหาวิทยาลัยไม่ให้หละหลวม มีความรัดกุม หรือกระชับ และช่วยกันแสดงความคิดเห็น เพื่อ นำไปสู่การพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยในการที่จะประกาศใช้ข้อบังคับต่าง ๆ

ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 บทเฉพาะกาล มาตรา 74 ให้ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการพนักงานซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2530 อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับยังคงเป็น ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างของส่วนราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยต่อไป และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เป็น การปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะพนักงานของมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ และ พนักงานตามวรรคหนึ่งให้ถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการ และให้ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วน ราชการ และพนักงาน ตามวรรคหนึ่งได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น ๆ ผ่านมหาวิทยาลัยโดย เปิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินงบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นที่ เกี่ยวข้อง และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างส่วนราชการ หรือข้อบังคับว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับแล้วแต่กรณี

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้เปิดดำเนินการพร้อมกับการเปิดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ พ.ศ. 2507 โดยมีฐานะเป็นกองห้องสมุด สังกัดสำนักงานอธิการบดีและได้รับการยกฐานะเป็นสำนักหอสมุดในปี พ.ศ. 2519 จนถึงปัจจุบันสำนักหอสมุดได้ทำหน้าที่ในการให้บริการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และให้บริการต่อชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย นับเป็นระยะเวลา 42 ปี ซึ่งบุคลากรของสำนักหอสมุดทุกคนได้ตระหนักในหน้าที่ในความมุ่งมั่นในการให้บริการที่เป็นเลิศ และการพัฒนาดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อนำสำนักหอสมุดไปสู่การเป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ ศูนย์ข้อมูลท้องถิ่นภาคเหนือ และการเป็นห้องสมุดที่สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย

โครงสร้างการบริหารงานในสำนักหอสมุด สำนักหอสมุดได้รับอนุมัติให้แบ่งส่วนราชการเป็น 6 ฝ่าย ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 107 ตอนที่ 167 วันที่ 6 กันยายน 2533 ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้อนุมัติให้สำนักงานเลขานุการ แบ่งส่วนราชการระดับงานและหน่วย ส่วนฝ่ายที่ดำเนินงานทางด้านห้องสมุดอีก 5 ฝ่าย สำนักหอสมุดได้มีการแบ่งส่วนงานเป็นการภายในเพื่อให้การดำเนินงานห้องสมุดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงเป็นห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีการแบ่งส่วนราชการในระดับฝ่าย งาน และหน่วย อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีคณะกรรมการประจำสำนักหอสมุดเป็นที่ปรึกษา การแบ่งส่วนราชการในสำนักหอสมุด จำนวน 1 สำนักงานกับอีก 5 ฝ่าย ดังนี้ 1) สำนักงานเลขานุการสำนักหอสมุด 2) ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ 3) ฝ่ายพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ 4) ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5) ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ 6) ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สำหรับพันธกิจของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ทบทวนและปรับปรุง วันที่ 20 กรกฎาคม 2553) มีดังต่อไปนี้

1. แสวงหา สร้างสรรค์ จัดระบบทรัพยากรสารสนเทศทุกประเภท
2. อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรสารสนเทศทุกประเภทตามหลักวิชาการ
3. บริการทรัพยากรสารสนเทศทุกประเภท และให้บริการทุกรูปแบบอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้ให้คุ้มค่าต่อการลงทุนและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อประชาคมในมหาวิทยาลัยและสังคมภาคเหนือ
4. พัฒนาศูนย์ข้อมูลท้องถิ่นภาคเหนือ และขยายไปสู่กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS)
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นภาคเหนือทั้งในเชิงข้อมูลและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
6. บริการวิชาการแก่ชุมชน

7. การบริหารจัดการที่ดีในทุก ๆ ด้านด้วยหลักธรรมาภิบาล ฟังพาดตนเองโดยใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีสถานภาพของบุคลากรที่มีความหลากหลายของกลุ่มประชากรประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบเงินรายได้) และลูกจ้างชั่วคราว ถือได้ว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บริการมีส่วนสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย คือ จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการบัณฑิตมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและรอบรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลิตผลงานวิจัยในทุกสาขาวิชา เพื่อสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนและนำไปถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศได้ ให้บริการวิชาการแก่สังคมมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นภาคเหนือ พัฒนาระบบบริหารและจัดการในทุกๆ ด้าน ด้วยหลักธรรมาภิบาล ฟังพาดตนเอง โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ที่จะศึกษา วิจัย ว่าบุคลากรของสำนักหอสมุดจำนวนสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ยังไม่สมัครใจเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2551 ว่ามีความคาดหวังอย่างไรปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในอันที่จะส่งผลกระทบต่อการสนองตอบต่อการทำงานของสำนักหอสมุด และของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ถึงความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 156 คน ประกอบด้วย

ข้าราชการ	16	คน
ลูกจ้างประจำ	35	คน
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	85	คน
พนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานส่วนงาน)	20	คน

1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

“ความคาดหวัง” หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีความคาดหวังและมีความเชื่อมั่นต่อระดับของผลงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลกำหนด

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. สามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อเสนอให้สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาวิจัยถึงความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาโดยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการประกอบการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551
2. งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พ.ศ.2551 (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารบุคคล พ.ศ. 2551)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2551 จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ (1) ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2551”

ข้อ (2) ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ (3) ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงาน

มหาวิทยาลัย ส่วนงานวิชาการและ

ส่วนงานอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศ

ของมหาวิทยาลัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“ก.บ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ข้อ 4 ให้อธิการบดี รักษาการตามข้อบังคับนี้

การใดที่มีได้กำหนดตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีออกประกาศ ระเบียบ ตามที่ ก.บ. กำหนดโดยต้องไม่ขัดแย้งกับข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออกโดยสภามหาวิทยาลัย แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

หมวด 1

พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 5 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (4) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (5) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเลื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (7) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตพั่นเพี้ยนไม่สมประกอบ มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามความเห็นแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะจำนวน 3 ท่าน
- (8) ไม่เป็นโรคเรื้อนในระยะติดต่อ หรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการที่น่ารังเกียจแก่สังคม ติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นที่ ก.บ. กำหนด
- (9) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ

(10) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกละทิ้งเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น

(11) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(12) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัยและให้เป็นที่สุด

ข้อ 6 พนักงานมหาวิทยาลัย มี 2 ประเภท คือ

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานประจำ

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ได้แก่ ผู้ที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อปฏิบัติงาน

เฉพาะเรื่องหรือเฉพาะโครงการ หรือบางเวลา

ข้อ 7 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบ่งเป็น 3 สาย คือ

(1) พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

(2) พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริหารวิชาการ

(3) พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัย (1) และ (3) อาจจ้างตามความต้องการและจากเงินรายได้ของส่วนงานตามข้อ 15 วรรคสอง

ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ได้แก่

8.1 ประเภทคณาจารย์ประจำ ได้แก่ ตำแหน่ง

(1) อาจารย์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(3) รองศาสตราจารย์

(4) ศาสตราจารย์

8.2 ประเภทนักวิจัย แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่ง

(1) นักวิจัยระดับต้น

(2) นักวิจัยระดับกลาง

(3) นักวิจัยระดับสูง

(4) นักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

8.3 ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ. กำหนด

นอกจากคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ในกรณีที่ส่วนงานมีเหตุผลหรือความจำเป็นพิเศษ อาจขออนุมัติ ก.บ. ยกเว้นให้บรรจุผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้

ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริหารวิชาการ ได้แก่ตำแหน่ง

(1) อธิการบดี

(2) รองอธิการบดี

(3) ผู้ช่วยอธิการบดี

(4) หัวหน้าส่วนงาน และรองหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา 40 แห่ง

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551

จำนวนตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนงานตาม (4) ของแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 10 พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

10.1 กลุ่มบริหารจัดการ ได้แก่

(1) ผู้บริหารระดับต้น

(2) ผู้บริหารระดับกลาง

(3) ผู้บริหารระดับสูง

ชื่อตำแหน่งและการกำหนดให้ตำแหน่งใดเป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับสูง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

10.2 กลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพ ได้แก่

(1) กลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง ตามที่ ก.บ.กำหนด

(2) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ตำแหน่ง แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร วิศวกร สัตวแพทย์ พยาบาล สถาปนิก นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการช่าง

ทันตกรรม ผู้ปฏิบัติงานการพยาบาล ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม
ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม

10.3 กลุ่มบริการ ได้แก่

- (1) กลุ่มบริการทั่วไป ได้แก่ตำแหน่ง ตามที่ ก.บ. กำหนด
- (2) กลุ่มบริการฝีมือ ได้แก่ตำแหน่ง ตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ 11 พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ได้แก่

- (1) พนักงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานโดยมีกำหนดเวลาและทำสัญญาจ้างเป็นคราวๆ ไป เช่น อาจารย์พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างประเทศ
หลักเกณฑ์และวิธีการจ้าง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
 - (2) พนักงานของส่วนงานตามมาตรา 9 หรือพนักงานตามโครงการ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะเพื่อการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวหรือบางช่วงเวลา ตามงบประมาณของโครงการ หรือส่วนงานนั้น
หลักเกณฑ์และวิธีการจ้าง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานที่ต้องการจ้างเห็นสมควร
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามข้อบังคับว่าด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด 2

ภาระงาน

ข้อ 12 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามภาระงาน
ขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ 13 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทคณาจารย์ประจำมีภาระงานหลัก คือ สอน
วิจัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาและพัฒนานักศึกษา โดยมีเกณฑ์

ภาระงานขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยภาระงานต่อสัปดาห์ โดยเป็นภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสิบแปดหน่วยชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์

สำหรับเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่งนักวิจัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ 14 พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กลุ่มบริหารจัดการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ และกลุ่มบริการ มีภาระงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยภาระงานต่อสัปดาห์ โดยไม่นับรวมเวลาพักกลางวัน ทั้งนี้ ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจประกาศกำหนดเวลาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภาระงานของส่วนงานก็ได้

ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำข้อตกลงภาระงานขั้นต่ำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมหาวิทยาลัยลงลายมือชื่อไว้ด้วย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

หมวด 3

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ เงินเดือนและค่าตอบแทน

ข้อ 15 มหาวิทยาลัยจะมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนอัตราเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้ ก.บ.กำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงานของส่วนงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ ส่วนงานอาจเสนอขอจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 7 วรรคสอง ได้ โดยต้องผ่านการวิเคราะห์ภาระงานและการอนุมัติอัตราจาก ก.บ.

ข้อ 16 ให้ ก.บ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษ ก.บ.อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ข้อ 17 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก และให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

ให้ ก.บ. กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน และอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตำแหน่งใดจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้กำหนดในประกาศดังกล่าว ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการที่ไม่ได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานประจำ ให้ ก.บ. พิจารณาอัตราเงินเดือน และอัตราเงินประจำตำแหน่งเป็นรายๆ ไป

หากปรากฏว่า ค่าครองชีพสูงขึ้นหรือบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ ก.บ. พิจารณาปรับบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติโดยต้องพิจารณาอย่างน้อยทุก 3 ปี

ข้อ 18 ในกรณีที่รัฐบาลปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นหรือจ่ายเงินใดๆ ให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ ก.บ. พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นในสัดส่วนไม่น้อยกว่าที่รัฐบาลปรับหรือจ่ายเพิ่มให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แล้วทำบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มดังกล่าวเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 19 ให้อธิการบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินั้น

สำหรับพนักงานส่วนงานตามข้อ 11(2) ให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้สั่งจ้าง

ข้อ 20 ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 17 ให้มีการทดลองปฏิบัติงานตามภาระงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายและเงื่อนไขต่างๆ ตามที่กำหนด เพื่อใช้ประกอบการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนดเห็นว่าผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะให้ทำงานต่อไปหรือไม่ ถ้าการทดลองปฏิบัติงานมีผลประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้เลิกสัญญาจ้างผู้นั้นได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว ให้บรรจุผู้นั้นเป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัยต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ 21 ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้ง หรือจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ 5(2) คือ มีอายุเกินหกสิบปี แต่ไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอ ก.บ. อนุมัติ แล้วให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 22 คณาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ และนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว หากมหาวิทยาลัยเห็นว่า ตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งที่ส่วนงานขาดแคลน และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและส่วนงานนั้นมีอัตราว่างรองรับ มหาวิทยาลัยอาจเสนอ ก.บ.อนุมัติต่อสัญญาจ้างไปจนถึงอายุหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้

คณาจารย์ประจำตำแหน่งศาสตราจารย์ และนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการประเมินผลงานในระดับดีเยี่ยม เมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้ว มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างเป็นปีๆ ต่อไปอีกได้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายตามที่ ก.บ. กำหนด

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสุขภาพ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 23 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้ออกจากงานไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ หรือตามโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินอื่นใด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 24 มหาวิทยาลัยอาจย้ายและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 25 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ซึ่งปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีประสิทธิภาพถือว่ามีความชอบ อาจได้รับบำเหน็จความชอบเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรืออื่นๆ ตามที่ ก.บ. กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 26 การขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการบริหาร ส่วนงานทำการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แล้วเสนอคณะกรรมการอำนวยการส่วนงานให้ ความเห็นชอบและเสนอต่อมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนดโดยทำเป็นประกาศ มหาวิทยาลัย

ข้อ 27 ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนประจำปี หรือเพิ่มค่าจ้างให้ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพและปริมาณงาน ผลงาน ความอดุสสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ 28 พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นนอกจากเงินเดือน โดย พิจารณาจากการปฏิบัติงานที่เกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่ ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งค่าตอบแทนทางการบริหาร ค่าตอบแทนทางวิชาการ ค่าตอบแทน วิชาชีพขาดแคลน เงินตอบแทนค่าคุณวุฒิ ค่าตอบแทนตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือค่าตอบแทนอื่น ตามที่ ก.บ. กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

นอกจากค่าตอบแทนตามวรรคแรกแล้ว พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ตามผลงาน กรณีมีผลงานดีเด่น มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัด หรือ ปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระงานประจำ ตามที่ ก.บ. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนและเงินเพิ่มพิเศษตามผลงาน ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใดและตำแหน่งใด ให้ ก.บ. กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด 4

การจ้างและการเลิกจ้าง

ข้อ 29 ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำตามข้อบังคับนี้ ให้จัดทำ สัญญาจ้างตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ให้สัญญาจ้างมีกำหนดเวลาตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้รับการ บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำไปจนถึงสิ้นรอบปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการที่มีใช้คณาจารย์ประจำในตำแหน่งดังต่อไปนี้

29.1 อธิการบดีตามข้อ 9(1) และหัวหน้าส่วนงานตามข้อ 9(4) ได้จัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้มีข้อตกลงร่วมเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาทุกครั้ง

29.2 รองอธิการบดีตามข้อ 9(2) และผู้ช่วยอธิการบดีตามข้อ 9(3) ให้จัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดีตามข้อ 9(1)

29.3 รองหัวหน้าส่วนงานตามข้อ 9(4) ให้จัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าส่วนงานตามข้อ 9(4)

29.4 พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 21 และข้อ 22 ให้จัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาเป็นปี ๆ และให้ครบกำหนดเวลาเมื่อผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 9(1)(2)(3) และ (4) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำและทำสัญญาจ้างตามวรรคแรกแล้ว พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเนื่องจากอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ตามข้อ 55(2) ในขณะที่ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้นั้นจัดทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ตามข้อ 29.1 ถึง 29.4 แล้วแต่กรณี

ในระหว่างเวลาตามสัญญาจ้างตามวรรคแรก ให้มีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับว่าด้วยการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้ส่งเลิกจ้างผู้นั้น ทั้งนี้ตามเงื่อนไขที่ ก.บ.กำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 30 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอาจถูกเลิกจ้างได้ หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

30.1 คณาจารย์ประจำ ตำแหน่ง

- (1) อาจารย์ ภายในห้าปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในเจ็ดปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปีโดยไม่มีสิทธิ

ได้รับการพิจารณาขึ้น เงินเดือนประจำปี และเมื่อครบเก้าปีแล้ว
ยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้

- (3) รองศาสตราจารย์ ภายในสิบห้าปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง
รองศาสตราจารย์หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง
ศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปโดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณา
ขึ้นเงินเดือนประจำปีจนถึงอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้นั้นได้ยื่นขอให้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งไว้แล้วตั้งแต่ออกครบกำหนดเวลาไม่
น้อยกว่าหนึ่งปี สำหรับผู้ที่ไปดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ หรือผู้ที่ได้รับอนุมัติ
ให้ไปศึกษาต่อ ให้ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งให้เท่ากับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งสายบริหารวิชาการหรือ
ไปศึกษาต่อ

30.2 นักวิจัย

- (1) นักวิจัยระดับต้น หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยระดับกลางภายในเจ็ด
ปี นับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งนักวิจัยระดับต้น
- (2) นักวิจัยระดับกลาง หากไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยระดับสูงภายใน
สิบปี นับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งนักวิจัยระดับกลาง
- (3) นักวิจัยระดับสูง และนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษ หากไม่มีผลงานอย่าง
ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

หมวด 5

วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา

ข้อ 31 วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตาม
ประเพณีหรือวันหยุดอื่น ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 32 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาดังต่อไปนี้

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคลอด
- (3) การลากิจส่วนตัว

- (4) การลาพักผ่อนประจำปี
- (5) การลาอุปสมบท หรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย
- (8) การลาประเภทอื่นๆ ตามที่ ก.บ. เห็นสมควร

จำนวนวันลา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการพิจารณาการลาแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ได้รับเงินเดือน ได้รับเงินเดือนบางส่วน หรือไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.กำหนดโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด 6

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ 33 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 34 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสุภาพ เรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องไม่กระทบถึงความเป็นอิสระทางวิชาการ

ข้อ 35 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ 36 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 37 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ มีความอุตสาหะ วิริยะภาพเต็มสติกำลังของตน

ข้อ 38 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 39 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ 40 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่ใช่ชื่อหรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย หรือกระทำเพื่อให้ปรากฏชื่อหรือสัญลักษณ์ดังกล่าวในสื่อใดๆ อันเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์การประกวด หรือเพื่อการใดๆ ในลักษณะเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของตนเองและของบุคคลอื่นไม่ว่าตนเองจะได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

ข้อ 41 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ 42 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

ข้อ 43 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ 44 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 45 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ 46 การกระทำผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงาน ติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(2) ดิสุราหรือสารเสพติด

(3) ทุจริตต่อหน้าที่

(4) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามข้อ 34 ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(5) มีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงานของตน

(6) จงใจปฏิบัติหรือกระทำใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(7) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(8) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(9) คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน

(10) ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน

(11) กระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(12) กรณีอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

ข้อ 47 ผู้บังคับบัญชา ต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 48 โทษผิดวินัยมี 4 สถาน คือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือน

(3) ปลดออก

(4) ไล่ออก

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีการหักเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเงินสะสมและมหาวิทยาลัยจ่ายเพิ่มเป็นเงินสมทบ หากผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิได้รับเงินสะสมและเงินสมทบ แต่ผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออกมีสิทธิได้รับเงินสะสม แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบ

ข้อ 49 การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษทำความผิดในสถานใดตามข้อใด

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผลอันควรหรือมีการกลั่นแกล้งให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วย

ข้อ 50 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือน ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการ พิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้ เป็นไปตามที่ ก.บ.กำหนด

ข้อ 51 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการสอบสวนต่อ อธิการบดีเพื่อพิจารณา

กรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา ดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การสอบสวนและ พิจารณาให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 52 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูก ตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่า กระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือ ผลคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วย เหตุผลอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่ ก.บ.กำหนด

ข้อ 54 พนักงานมหาวิทยาลัยที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกคำพิพากษาถึง ที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้น ออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ. มีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้

หมวด 7

การพ้นสภาพ

ข้อ 55 พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย ยกเว้นกรณีตาม

ข้อ 21 ข้อ 22 และข้อ 30

- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (5) ถูกสั่งเลิกจ้าง ตามข้อ 30 ข้อ 57 ข้อ 58 และข้อ 59
- (6) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามข้อ 48(3) หรือ (4)
- (7) ไม่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด
- (8) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตามเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ 56 พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับชั้นล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ขอลาออกเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัย จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 57 อธิการบดีมีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งนอกจากให้ทำได้ตามที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้

(1) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ และไม่อาจปฏิบัติงานโดยสม่าเสมอหรือตามความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

(2) ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ 5 อยู่ก่อนการบรรจุโดยไม่ได้รับการยกเว้น

(3) ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นเวลาสามปีงบประมาณของมหาวิทยาลัยติดต่อกัน เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุดของตำแหน่ง หรืออยู่ใน

ระหว่างการปรับปรุงตนเองหรือระหว่างรับการพัฒนา ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการประเมินพนักงานและการพัฒนาพนักงาน

ข้อ 58 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งเป็นไปตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้างผู้นั้นได้

ข้อ 59 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้างผู้นั้น

หมวด 8

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ 60 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อบังคับว่าด้วยการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 29 วรรคท้าย ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ.

ข้อ 61 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับนี้ หรือไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อบังคับว่าด้วยการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย และจะต้องถูกเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนดตามข้อ 29 วรรคท้าย ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

ข้อ 62 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุใด ๆ หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อตน ยกเว้นการสั่งลงโทษหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 63 ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 10 และยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ 16 ให้ผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คงดำรงตำแหน่งตามชื่อตำแหน่งเดิมและปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งเดิมต่อไป จนกว่าจะได้มีการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศของมหาวิทยาลัย

สำหรับเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน หรือเงินอื่นใดที่ได้รับอยู่ก่อนเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ยังคงให้ได้รับเงินดังกล่าวในเงื่อนไขและอัตราเดิมไป จนกว่าจะได้มีการกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ 64 ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยอยู่ ก่อนที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจดำเนินการและสั่งลงโทษทางวินัยกับผู้นั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(ลงนาม)

เกษม วัฒนชัย

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลธิชา จินาติ (2552) ศึกษาความคาดหวังการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคาดหวังอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงานทั่วไปในการทำงานเพื่อความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น สาเหตุที่ทำให้บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตัดสินใจปรับเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น อันดับแรกคือ ต้องการเงินเดือน/ค่าจ้างที่สูงขึ้นจากเดิมที่เคยได้รับ อันดับที่สอง คือ เหตุผลที่ว่าถึงแม้จะเปลี่ยนสภาพภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังคงได้รับรายได้ทั้งบำนาญ และเงินเดือนอยู่ และอันดับที่สามคือ มั่นใจว่ายังได้รับสวัสดิการทุกด้านไม่ต่ำกว่าเป็นข้าราชการ ส่วนสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพที่สำคัญประการแรกคือ เชื่อว่าการเป็นข้าราชการมีความมั่นคงกว่าการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สาเหตุที่สองคือ ยังขาดความชัดเจนในค่าตอบแทน (เงินเดือน) ที่จะได้รับในสถานภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย และสาเหตุที่สามคือ ยังไม่มั่นใจในเรื่องสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างพบว่า ยังขาดความชัดเจนไม่เห็นความแตกต่าง ยังคงขาดความเป็นอิสระในการจัดการด้านต่างๆ อยู่เช่นเดิม

ธนารัตน์ เทพโยธิน (2544) ศึกษาบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน พบว่า ภารกิจของนัก

บริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมุ่งเน้นงานด้านปฏิบัติการ โดยมีภารกิจ 5 อันดับแรกดังนี้ (1) คัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ (2) ควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ (3) ดูแลการดำเนินงานขององค์การให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (4) ดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน (5) จัดทำบันทึก รายงาน และสถิติต่าง ๆ เสนอต่อผู้บริหารองค์การ ความคาดหวังต่อบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของผู้บริหารระดับสูงขององค์การประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคาดหวังต่อบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของผู้บริหารระดับสูงขององค์การที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัลยา ฐปประดิษฐ์ (2545) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ต่อการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง แรงจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสายงานที่ปฏิบัติกับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระดับเงินเดือนเมื่อเป็นข้าราชการ ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือนปัจจุบันและสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพย์วรรณ บ่อแก้ว (2547) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการปฏิรูประบบราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิรูประบบราชการ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลกับทัศนคติ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติแตกต่างกัน

เทพี กับปุละวัน (2548) ศึกษาความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านกระบวนการนำ และด้านการควบคุม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพปัญหาที่สำคัญพบว่าด้านการวางแผนคือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และบุคลากรในโรงเรียน แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรให้บุคลากรทุกระดับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งบุคลากรระดับสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนด้านการจัดองค์กร คือ โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีการกำหนด ทำให้การจัดคนเข้าทำงานไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการจัดคนเข้าทำงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ด้านกระบวนการนำ คือ การบริหารงานขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ทำให้บุคลากรขาด

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน แนวทางแก้ไขคือ ควรให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารงานหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้านการควบคุม คือ การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบ การติดตามประเมินผลบางเรื่องมีผู้ติดตามและประเมินหลายคณะ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันและไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน แนวทางแก้ไขคือ ควรมีการวางแผนและจัดระบบการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน และกำหนดปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน

นิติพัฒน์ พัตตารักษ์ (2548) ศึกษาความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดลำพูนต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา พบว่า ความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่ปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดลำพูนต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ มีความคาดหวังสูงต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่ปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดลำพูนมีความเห็นว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนมีคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการในระดับสูง และมีการมอบอำนาจจากส่วนกลางให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระดับสูง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหารงบประมาณได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ บางอย่างยังขัดแย้งกับนโยบาย งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ทันสมัย ผู้ปฏิบัติงานยังยึดติดอยู่กับรูปแบบและระบบบริหารงานแบบเดิมยังไม่มีการปรับตัวเท่าที่ควร สำหรับแนวทางในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็คือ การจัดให้มีระบบการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่เหมาะสมโดยเน้นที่ประสิทธิภาพของการทำงานให้รวดเร็ว มีความชัดเจน และบริการประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่องานอย่างสุภาพอ่อนโยน ส่วนเครื่องมือในการดำเนินงานควรมีความทันสมัยที่เหมาะสมกับงานแต่ละชนิด และตรงกันนโยบายการบริหารงานที่เน้นความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการแก่ประชาชน

พิเชษฐ์ สกุลสรรัตน์ (2548) ศึกษาความคาดหวังจากการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังเกี่ยวกับระบบ One-Stop-Service ที่นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการ จะช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น การจัดส่วนงานตามโครงสร้างใหม่ จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ หลังการปฏิรูประบบราชการจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภายหลังการปฏิรูปข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น

วัชรพล บุญเลิศ (2548) ศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปองค์การในสำนักงานกลาง พบว่า ผู้บริหารและพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานกลางมีความคาดหวังต่อการแปรรูปองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์

และภาพรวมในระดับปานกลาง ความคาดหวังต่อการแปรรูปองค์การระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แตกต่างกันในด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ความคาดหวังต่อการแปรรูปองค์การระหว่างหน่วยธุรกิจหลักและหน่วยธุรกิจเสริม แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังต่อการแปรรูปองค์การของผู้บริหารและพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานกลาง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคืออายุ และระดับการศึกษา ตามลำดับ

วิภาพร แวพเพ็ชร และตรุณ นิมสา (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาน้อยกว่าระดับปริญญาตรี - ปริญญาตรี มีอายุงาน 2-4 ปีขึ้นไป มี ตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานธุรการ อัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 - 15,000 บาทขึ้นไป และส่วนใหญ่อยู่ในสำนักงานอธิการบดี พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปยังคะแนนต่ำสุด ได้ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน ความเห็นต่อลักษณะงาน ความเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน ความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมพร ใหม่แก้ว และบุญรัตน์ อินต๊ะพิงค์ (2553) ศึกษาความคาดหวังและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ความคาดหวัง เป็นสิ่งที่ควรมีหรือจะมี ที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังหรือคาดการณ์ไว้น่าจะเกิดหรือเป็นไปได้ โดยไม่รู้ว่าจะได้รับ การตอบสนองหรือไม่อย่างไร พบว่าสิ่งสำคัญที่อยู่ในระดับสูงสุดและสอดคล้องตรงกัน คือความประสงค์ให้เกิดรูปแบบของการทำงานที่เป็นทีมในหน่วยงานของตนเองและในภาพรวมของสำนักงานมหาวิทยาลัย มีความรักสามัคคี และมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกระดับ ในขณะที่เดียวกันสิ่งที่เป็นความคาดหวังในระดับต่ำสุดเป็นบริบทด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารองค์การ ที่ควรมีการแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน มีการนำระบบบริหารแนวใหม่มาใช้โดยสร้างความเข้าใจ การรับรู้กับผู้ปฏิบัติอย่างสอดคล้องไม่เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ ใน

ขณะเดียวกันก็คาดหวังต่อการลดช่องว่างระหว่างทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานคู่ขนานกัน และเห็นได้ว่าผลของความคาดหวังต่างก็มีความสัมพันธ์กับแนวคิดด้านความหวังในทางทฤษฎีซึ่งได้นำมาเป็นกรอบในการศึกษา ว่าความคาดหวังนั้นเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงของคน ในการทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อนในชีวิตจริงของคนเราสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ มักไม่ตรงกันเสมอไป ช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนา จะนำไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาข้อมูลเฉพาะความคาดหวังของบุคลากร
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐ โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล
แนวความคิด ทฤษฎีผลการวิจัยข้อมูลต่างๆ ทางเอกสาร ตำรา บทความ เอกสาร พระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และงานวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยภาคสนาม (Field Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้
แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์วิจัย จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามกำหนด
คำถามมีจำนวน 13 ข้อ ประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการ
ทำงาน/อายุราชการ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน รายได้นอกเหนือจากเงินเดือน หน้าที่ใน
ปัจจุบัน สถานภาพปัจจุบัน หน่วยงานภายในที่สังกัด ความสำเร็จในการทำงาน ความมุ่งมั่นเพียร
พยายามในการทำงาน และความมั่นใจในตัวเอง

ส่วนที่ 2 เป็นการใช้แบบสอบถาม กำหนดคำถาม ถึงความคาดหวังของผู้ตอบ
แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐ ในเรื่อง ระบบการปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร พฤติกรรม และประสิทธิภาพในการ
ทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นการใช้แบบสอบถาม แบบเปิดให้แสดงความคิดเห็นและความคาดหวัง
โดยผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนต่าง ๆ ได้

3.3 วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาถึงความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากนั้นผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

3.4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (ณ วันที่ 1 กันยายน 2553)

ประชากรเป้าหมาย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานส่วนงาน) สังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 156 คน โดยเก็บรวบรวมทุกคนจำแนกตำแหน่งในแต่ละฝ่าย ดังนี้

1. แยกจำนวนบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ/ฝ่าย

สำนักงานเลขานุการ/ฝ่าย	จำนวนคน
สำนักงานเลขานุการ	34
ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	33
ฝ่ายพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ	28
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	28
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	21
รวม	156

2. แยกจำนวนบุคลากร ตามประเภท

สำนักงานเลขานุการ/ฝ่าย	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย (ประจำ)	พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน)	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
สำนักงานเลขานุการ	-	16	16	2	-	34
ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	3	1	23	6	-	33
ฝ่ายพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ	3	4	15	6	-	28
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	9	1	-	12
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3	4	17	4	-	28
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	7	8	5	1	-	21
รวม	16	35	85	20	-	156

3. แยกประเภทของบุคลากร ตามสถานภาพ

ประเภทของบุคลากร	คน
ข้าราชการ	16
ลูกจ้างประจำ	35
พนักงานมหาวิทยาลัย (ประจำ)	85
พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน))	20
รวม	156

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการออกเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด สังกัดสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ รวมไปถึงจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป

แบบสอบถามในส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean)

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

คาดหวังมากที่สุด	ให้คะแนน	5
คาดหวังมาก	ให้คะแนน	4
คาดหวังปานกลาง	ให้คะแนน	3
คาดหวังน้อย	ให้คะแนน	2
คาดหวังน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้

คาดหวังมากที่สุด	ระดับความคาดหวังเฉลี่ย	4.51 – 5.00
คาดหวังมาก	ระดับความคาดหวังเฉลี่ย	3.51 – 4.50
คาดหวังปานกลาง	ระดับความคาดหวังเฉลี่ย	2.51 – 3.50
คาดหวังน้อย	ระดับความคาดหวังเฉลี่ย	1.51 – 2.50
คาดหวังน้อยมาก/ไม่ได้คาดหวัง	ระดับความคาดหวังเฉลี่ย	1.00 – 1.50

การตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นการตอบแบบสอบถามแบบเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่มีการให้คะแนนแต่อย่างใด เพียงนำข้อมูลมาแปลความหมายว่ามีแนวโน้มว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าทดสอบค่า (t-test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 156 ชุด (จำนวนบุคลากรในขณะนั้น) ได้รับกลับคืนมาจำนวน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.15 ของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และสามารถนำเสนอผลการศึกษา เป็นลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากแบบสอบถามแบบเปิดให้แสดงความคิดเห็น

4.4 ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรสำนักหอสมุดไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.5 สรุปปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรสำนักหอสมุดเมื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 111)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	39	35
หญิง	72	65
รวม	111	100

จากผลการศึกษาในตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรสำนักหอสมุด ทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65 เพศชาย มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (N = 111)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	7	6
31 – 40 ปี	12	11
41 – 50 ปี	39	35
51 – 60 ปี	53	48
รวม	111	100

จากผลการศึกษาในตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นช่วงอายุระหว่าง 51– 60 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	25	22.5
สมรส (ยังไม่มีบุตร)	7	6
หย่าร้าง, ม่าย	8	7
สมรส มีบุตร จำนวน 1 คน	25	22.5
สมรส มีบุตร จำนวน 2 คน	45	41
สมรส มีบุตร จำนวน 4 คน	1	1
รวม	111	100

จากตาราง 4.3 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุด สมรสและมีบุตรจำนวน 2 คน มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 สมรส มีบุตรจำนวน 1 คน มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 หย่าร้าง, ม่าย มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7 สมรส (ยังไม่มีบุตร) มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และสมรสและมีบุตรจำนวน 4 คน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน/อายุราชการ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1- 10 ปี	12	11
11 - 20 ปี	25	22
21 - 30 ปี	43	39
31 - 40 ปี	31	28
รวม	111	100

จากตาราง 4.4 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ ระยะเวลาการทำงาน/อายุราชการ ระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมา มีอายุการทำงาน/อายุราชการ ระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีอายุการทำงาน/อายุราชการ ระหว่าง 11 - 20 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และมีอายุการทำงาน/อายุราชการ ระหว่าง 1 - 10 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11

ตารางที่ 4.5 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 111)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ป.1 – ป.6 หรือเทียบเท่า	6	5
ม.1 – ม.6 หรือเทียบเท่า	15	13.5
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	11	9.5
ปริญญาตรี	62	56
สูงกว่าปริญญาตรี	17	16
รวม	111	100

จากผลการศึกษาในตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา มีการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16 บุคลากรมีการศึกษาระดับ ม.1 – ม.6 หรือเทียบเท่า มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ส่วนผู้มีการศึกษาระดับ ป.1 – ป.6 มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	–	–
5,001 – 10,000 บาท	5	5
10,001 – 15,000 บาท	36	32
15,001 – 20,000 บาท	20	18
สูงกว่า 20,000 บาท	50	45
รวม	111	100

จากผลการศึกษาในตาราง 4.6 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32 อัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และอัตราเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าตอบแทน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำและค่าตอบแทน	46	41
ไม่มีรายได้อื่น	65	59
รวม	111	100

จากตาราง 4.7 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ไม่มีรายได้อื่น จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59 มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำและค่าตอบแทน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ปฏิบัติงาน	89	80
หัวหน้าหน่วยหรือเทียบเท่า	3	2.5
หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	14	13
หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า	3	2.5
ผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน)	2	2
รวม	111	100

จากตาราง 4.8 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยหรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการระดับ 1 – 2	–	–
ข้าราชการระดับ 3 – 4	1	0.9
ข้าราชการระดับ 5 – 6	7	6.3
ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป	2	1.8
ลูกจ้างชั่วคราว	3	2.7
ลูกจ้างประจำ	28	25.2
พนักงานมหาวิทยาลัย (พ. ส่วนงาน)	8	7.2
พนักงานมหาวิทยาลัย (ประจำ)	5	4.5
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพรับบำนาญ)	51	46
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพต่อ กบข.)	2	1.8
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพ)	4	3.6
รวม	111	100

จากตาราง 4.9 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพรับบำนาญ) จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 พนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานส่วนงาน) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 เป็นข้าราชการ ระดับ 5 – 6 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 พนักงานมหาวิทยาลัย (ประจำ) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพ) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพต่อ กบข.) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ข้าราชการระดับ 3 – 4 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานสำนัก	25	23
ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ	19	17
ฝ่ายพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ	19	17
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	8
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	21	19
ฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	18	16
รวม	111	100

จากตาราง 4.10 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานสำนัก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รองลงมา สังกัดฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19 สังกัดฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17 สังกัดฝ่ายพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17 สังกัดฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และ สังกัดฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานที่ผ่านมา มากกว่ากัน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำเร็จเป็นส่วนใหญ่	89	80
ประสบความสำเร็จเป็นส่วนมาก	4	4
มีทั้งสำเร็จและล้มเหลวเท่าๆ กัน	16	14
ไม่ตอบ	2	2
รวม	111	100

จากตาราง 4.11 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ ประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา มีทั้งความสำเร็จและล้มเหลวเท่าๆ กัน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และประสบความสำเร็จเป็นส่วนมาก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และไม่ตอบจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความมุ่งมั่นเพียรพยายามอย่างแรงกล้าในการทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเสมอ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ใช่	108	97
ไม่ใช่	1	1
ไม่ตอบ	2	2
รวม	111	100

จากตาราง 4.12 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามอย่างแรงกล้าในการทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตอบใช่ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 97 ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตอบไม่ใช่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเองและเชื่อเสมอว่าต้องพบกับความสำเร็จในงานที่ทำ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ใช่	99	89
ไม่ใช่	9	8
บางครั้ง	1	1
ไม่ตอบแบบสอบถาม	2	2
รวม	111	100

จากตาราง 4.13 พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 89 รองลงมาเป็นผู้ไม่มีความมั่นใจในตัวเอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 มีความมั่นใจในตัวเองและเชื่อเสมอว่าต้องพบกับความสำเร็จในงานที่ทำเป็นบางครั้ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการกำหนดคะแนนแต่ละอันดับ ดังนี้

	คะแนน
คาดหวังมากที่สุด	5
คาดหวังมาก	4
คาดหวังปานกลาง	3
คาดหวังน้อย	2
คาดหวังน้อยมาก/ไม่ได้คาดหวัง	1

การจัดความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. คาดหวังมากที่สุด | ระดับความคาดหวังเฉลี่ย 4.51 – 5.00 |
| 2. คาดหวังมาก | ระดับความคาดหวังเฉลี่ย 3.51 – 4.50 |
| 3. คาดหวังปานกลาง | ระดับความคาดหวังเฉลี่ย 2.51 – 3.50 |
| 4. คาดหวังน้อย | ระดับความคาดหวังเฉลี่ย 1.51 – 2.50 |
| 5. คาดหวังน้อยมาก/ไม่ได้คาดหวัง | ระดับความคาดหวังเฉลี่ย 1.00 – 1.50 |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อ 4.2.1 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน
สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 4.14 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการ
เปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน (N = 111)

ข้อความ	ระดับความคาดหวัง								แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ตอบ	$\bar{X}$	S.D.	
1. ระบบของ มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐจะมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	20 (18.02)	49 (44.14)	32 (28.90)	3 (2.70)	1 (0.9)	6	3.60	1.71	มาก
2. การออกนอกกระบวน จะส่งผลต่อความ สำเร็จในการปฏิบัติ งานขององค์กร	18 (16.22)	58 (52.25)	23 (20.72)	6 (5.40)	1 (0.9)	5	3.64	1.13	มาก
3. การออกนอกกระบวน จะทำให้การปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้น	16 (14.41)	53 (47.75)	32 (28.83)	2 (1.80)	1 (0.9)	7	3.54	1.18	มาก
4. ขั้นตอน/กระบวนการ การทำงานจะสั้นลง ภายหลังมหาวิทยาลัย ออกนอกกระบวน	25 (22.52)	45 (40.54)	30 (27.03)	5 (4.50)	1 (0.9)	5	3.66	1.17	มาก
5. งานบริการจะช่วย อำนวยความสะดวกใน การให้บริการแก่ ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น	23 (20.72)	56 (50.45)	20 (18.02)	3 (2.70)	1 (0.9)	8	3.68	1.28	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	20.4 (18.38)	52.2 (47.03)	27.4 (24.70)	3.8 (3.42)	1 (0.9)	6.2	3.62	1.29	มาก

จากผลการศึกษาในข้อที่ 4.2.1 ซึ่งแสดงความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์พบว่า ระดับความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับคาดหวังมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 สามารถพิจารณาแยกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ความคาดหวังว่าระบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
บุคลากร สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 44.14 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 28.9 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 18.02 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 2.7 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 6 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 5.41)
- ความคาดหวังว่าการออกนอกระบบจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.25 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 20.72 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 16.22 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 5.40 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 5 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 4.5)
- ความคาดหวังว่าการออกนอกระบบจะทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 47.75 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 28.83 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 14.41 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 1.80 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 7 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.31)
- ความคาดหวังว่าขั้นตอน/กระบวนการทำงานจะสั้นลงภายหลังมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 40.54 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 27.03 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 22.52 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 4.50 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 5 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 4.5)
- ความคาดหวังว่างานบริการจะช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.45 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 20.72 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 18.02 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 2.70 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้จำนวน 8 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 7.26)

สรุปค่าเฉลี่ยรวม ตารางที่ 4.14 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน มีระดับความคาดหวังเฉลี่ยมาก จำนวน 52.2 คน คิดเป็นร้อยละ 47.03 ความคาดหวังเฉลี่ยปานกลาง จำนวน 27.4 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ความคาดหวังเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 20.4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 ความคาดหวังเฉลี่ยน้อย จำนวน 3.8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 ความคาดหวังเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ไม่ตอบ 6.2 คน ค่า $\bar{X}$ เฉลี่ย 3.62 แปลผลเฉลี่ย มาก

ตารางที่ 4.15 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน
สถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับขนาดขององค์กร (N = 111)

ข้อความ	ระดับความคาดหวัง								แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ ตอบ	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขนาดขององค์กรจะ เล็กลง ภายหลังการ ออกนอกระบบ	23 (20.72)	37 (33.33)	45 (40.54)	2 (1.80)	1 (0.9)	3	3.63	0.10	มาก
2. ขนาดกำลังคน ภายหลังการออกนอก ระบบความเหมาะสม ยิ่งขึ้น	20 (18.02)	34 (30.63)	39 (35.14)	13 (11.71)	2 (1.80)	3	3.43	0.11	มาก
3. การจัดการ ข้าราชการส่วนที่ขาด แคลนภายหลังการออก นอกระบบจะมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	16 (14.41)	30 (27.03)	44 (39.64)	12 (10.81)	3 (2.70)	6	3.23	0.12	ปาน กลาง
4. การจัดส่วนงาน ตามโครงสร้างใหม่ ภายหลังการออกนอก ระบบจะทำให้การ บริหารจัดการมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	16 (14.41)	46 (41.44)	38 (34.23)	3 (2.70)	3 (2.70)	5	3.49	0.11	มาก
5. การปรับขนาดของ องค์กรภายหลังการ ออกนอกระบบจะ ช่วย ให้ระบบการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น	20 (18.02)	48 (43.24)	30 (27.03)	5 (4.50)	1 (0.9)	7	3.54	0.12	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	19 (17.12)	39 (35.13)	39.2 (35.15)	7 (6.3)	2 (1.8)	4.8	3.46	0.11	มาก

จากตารางที่ 4.15 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับขนาดขององค์กร จากการวิเคราะห์พบว่า

- ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คาดหวังว่าขนาดขององค์กรจะเล็กลงภายหลังการออกนอกระบบ ส่วนใหญ่ร้อยละ 40.54 มีความคาดหวังปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 20.72 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 1.80 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 3 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 2.70)
- ความคาดหวังว่าขนาดกำลังคนภายหลังการออกนอกระบบจะมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.14 มีความคาดหวังปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.63 มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 18.02 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 11.71 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 1.80 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 3 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 2.70)
- ความคาดหวังว่าการจัดการข้าราชการส่วนที่ขาดแคลนภายหลังการออกนอกระบบ จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 39.64 มีความคาดหวังปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.03 มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 14.41 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 10.81 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 2.70 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 3 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 2.70)
- ความคาดหวังว่าการจัดส่วนงาน ตามโครงสร้างใหม่ภายหลังการออกนอกระบบ จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 41.11 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 34.23 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 14.41 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 2.70 มีความคาดหวังน้อยและน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 6 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 5.41)
- ความคาดหวังว่าการปรับขนาดขององค์กรภายหลังการออกนอกระบบจะช่วยให้ระบบการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 43.24 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 27.03 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 18.02 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 4.50 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 7 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.31)

สรุปค่าเฉลี่ยรวม ตารางที่ 4.15 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับขนาดขององค์กร

ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดมีระดับความคาดหวังเฉลี่ยปานกลาง จำนวน 39.2 คน คิดเป็นร้อยละ 35.15 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยมากจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.03 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยมากที่สุดจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.12 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4.8 คน ค่า $\bar{X}$ เฉลี่ย 3.46 แปลผล มาก

จากตารางที่ 4.16 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน (N = 111)

ข้อความ	ระดับความคาดหวัง								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง	11 (9.91)	46 (41.44)	40 (36.04)	6 (5.41)	1 (0.9)	7	3.35	0.11	ปานกลาง
2 ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่ จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น	17 (15.32)	56 (50.45)	28 (25.23)	2 (1.80)	1 (0.9)	7	3.59	0.11	มาก
3. ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	17 (15.32)	41 (36.94)	36 (32.43)	7 (6.31)	1 (0.9)	9	3.35	0.12	ปานกลาง

ข้อความ	ระดับความคาดหวัง								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานภายหลังออกนอกระบบจะส่งผลให้ดำเนินงานบรรลุประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	16 (14.41)	51 (45.95)	31 (27.93)	5 (4.50)	0	8	3.45	0.12	มาก
5. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานภายหลังออกนอกระบบจะประสบผลสำเร็จ	13 (11.71)	39 (35.14)	40 (36.04)	8 (7.21)	1 (0.9)	10	3.23	0.12	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	14.8 (13.33)	46.6 (41.98)	35.0 (31.53)	5.6 (5.02)	.8 (0.74)	8.2	3.39	0.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน การวิเคราะห์พบว่า

– ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน ภายหลังการออกนอกระบบ ข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ส่วนใหญ่ว้อยละ 41.44 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 36.04 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 9.91 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 5.41 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 7 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.31)

- ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.45 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 25.23 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 15.32 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 1.80 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 7 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.31)

- ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.94 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 32.43 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 15.32 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 6.31 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 9 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 8.10)

- ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงาน ภายหลังออกนอกระบบจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.95 มีความคาดหวังมาก รองลงมา ร้อยละ 27.93 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 14.41 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 4.50 มีความคาดหวังน้อย (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 8 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 7.21)

- ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงาน ภายหลังออกนอกระบบจะประสบผลสำเร็จ พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 36.04 มีความคาดหวังปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.14 มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 11.71 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 7.21 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 10 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 9.01)

สรุปค่าเฉลี่ยรวม ตารางที่ 4.16 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน

ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน พบว่า ระดับความคาดหวังเฉลี่ยมาก จำนวน 46.6 คน คิดเป็นร้อยละ 41.98 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยปานกลาง 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.53 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 14.8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยน้อย จำนวน 5.6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.02 ระดับ

ความคาดหวังเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน .8 คน คิดเป็นร้อยละ .74 ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8.2

คน ค่า $\bar{X}$ เฉลี่ย 3.39 แปลผลเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยน

สภาพภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน (N = 111)

ข้อความ	ระดับความคาดหวัง								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผลการดำเนินการขององค์กร ภายหลังออกนอกระบบราชการจะสามารถบรรลุประสิทธิผลยิ่งขึ้น	15 (13.51)	53 (47.75)	31 (27.93)	3 (2.70)	1 (0.9)	8	3.49	0.12	มาก
2. การออกนอกระบบจะช่วยให้ข้าราชการ/พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น	14 (12.61)	44 (39.64)	37 (33.33)	8 (7.21)	1 (0.9)	7	3.37	0.11	ปานกลาง
3. การออกนอกระบบจะส่งผลให้ข้าราชการ/พนักงาน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น	13 (11.71)	53 (47.75)	27 (24.32)	6 (2.70)	0	12	3.33	0.13	ปานกลาง
4. การออกนอกระบบจะช่วยให้ผู้ให้บริการได้รับความสะดวกสบายในการใช้บริการยิ่งขึ้น	11 (9.91)	55 (49.55)	37 (33.33)	7 (6.31)	0	1	3.60	0.08	มาก
5. การออกนอกระบบจะส่งผลให้กระบวนการให้บริการ แก่ผู้ใช้ บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	19 (17.12)	56 (50.45)	20 (18.02)	6 (2.70)	0	2	3.52	0.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	14.40 (12.97)	52.20 (47.02)	30.40 (27.38)	6 (4.32)	0.4 (.36)	6	3.46	0.10	มาก

จากตารางที่ 4.17 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน การวิเคราะห์พบว่า

- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการดำเนินการขององค์กรภายหลังออกนอกระบบราชการจะสามารถบรรลุประสิทธิผลยิ่งขึ้น พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 47.75 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 27.93 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 13.51 มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 2.70 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 8 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 7.21)

- ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับการออกนอกระบบจะช่วยให้ข้าราชการ/พนักงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 39.64 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 12.61 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 7.21 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 0.9 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 7 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.31)

- ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับการออกนอกระบบจะส่งผลให้ข้าราชการ/พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 47.75 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 24.32 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 11.71 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 2.70 มีความคาดหวังน้อย แต่ไม่พบบุคลากรที่มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 12 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 10.81)

- ความคาดหวังของบุคลากรด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวกับการออกนอกระบบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการยิ่งขึ้น พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 49.55 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 9.91 มีความคาดหวังมากที่สุด และร้อยละ 6.31 มีความคาดหวังน้อย ส่วนมีความคาดหวังน้อยที่สุดไม่พบ (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 1 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 0.90)

- ความคาดหวังของบุคลากรด้านประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อการออกนอกระบบจะส่งผลให้กระบวนการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 50.45 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 18.02 มีความคาดหวังปานกลาง ร้อยละ 17.12 มีความคาดหวังมากที่สุด และร้อยละ 2.70 มีความคาดหวังน้อย ไม่พบมีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 2 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 1.80)

สรุปความคาดหวังเฉลี่ยรวม ตารางที่ 4.17 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าระดับความคาดหวังเฉลี่ยมาก จำนวน 52.20 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยปานกลาง จำนวน 30.40 คิดเป็นร้อยละ 27.38 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 14.40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.97 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน 0.40 คน คิดเป็นร้อยละ .36 ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน ค่า $\bar{X}$ เฉลี่ย 3.46 แปลผลเฉลี่ย มาก

ตารางที่ 4.18 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (N = 111)

ข้อความ	ระดับความคาดหวัง								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พนักงานจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ภายหลังการ ออกนอก ระบบ	32 (28.90)	49 (44.14)	18 (16.22)	2 (1.80)	0	10	3.73	0.13	มาก
2. เงินเดือนพนักงาน ภายหลังจากการออก นอกระบบมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	32 (28.90)	49 (44.14)	20 (18.02)	7 (6.31)	0	3	3.87	0.10	มาก
3. สวัสดิการต่างๆ ของ พนักงานจะได้รับการ ปรับเปลี่ยนให้มีความ เหมาะสมยิ่งขึ้นภายหลัง การปฏิรูประบบราชการ	24 (21.62)	32 (28.90)	32 (28.90)	8 (7.21)	5 (4.50)	10	3.28	0.14	ปานกลาง
4. ภายหลังการออก นอกระบบพนักงานจะ ได้รับสวัสดิการเท่า เทียมกับพนักงาน บริษัทเอกชน	21 (18.92)	31 (27.93)	35 (31.53)	8 (7.21)	4 (3.80)	12	3.19	0.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	27.25 (24.58)	40.25 (36.27)	26.25 (23.66)	6.25 (5.63)	2.25 (2.07)	8.75	3.51	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.18 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า

- ระดับความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เรื่อง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นภายหลังการออกนอกกระบบ พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 44.14 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 28.90 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 16.22 มีความคาดหวังปานกลาง และร้อยละ 1.80 มีความคาดหวังน้อย ไม่พบมีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 10 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 9)

- ระดับความคาดหวังเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือนพนักงานหลังจากการออกนอกกระบบจะมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 44.14 มีความคาดหวังมาก รองลงมาร้อยละ 28.90 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 18.02 มีความคาดหวังปานกลาง และร้อยละ 6.31 มีความคาดหวังน้อย ส่วนความคาดหวังน้อยที่สุดไม่พบ (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 3 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 2.70)

- ระดับความคาดหวังเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานจะได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นภายหลังการปฏิรูประบบราชการ พบว่าร้อยละ 28.90 มีความคาดหวังมากและปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.62 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 7.21 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 4.50 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 10 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 9)

-ระดับความคาดหวังเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการภายหลังการออกนอกกระบบ พนักงานจะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานบริษัทเอกชน พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 31.53 มีความคาดหวังปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.93 มีความคาดหวังมาก ร้อยละ 18.92 มีความคาดหวังมากที่สุด ร้อยละ 7.21 มีความคาดหวังน้อย และร้อยละ 3.80 มีความคาดหวังน้อยที่สุด (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ จำนวน 12 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 10.81)

สรุปค่าเฉลี่ยรวม ตารางที่ 4.18 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าระดับความคาดหวังเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 27.25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.58 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยมาก จำนวน 40.25 คน คิดเป็นร้อยละ 36.27 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยปานกลาง จำนวน 26.25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.66 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยน้อย จำนวน 6.25 คน คิดเป็นร้อยละ

5.63 ระดับความคาดหวังเฉลี่ยน้อยที่สุด จำนวน 2.25 คน คิดเป็นร้อยละ 2.07 ไม่ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ย 8.75 ค่า $\bar{X}$ เฉลี่ย 3.51 แปลผลเฉลี่ย ปานกลางถึงมาก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากแบบสอบถามแบบเปิดให้แสดงความคิดเห็นและความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ดังนี้

4.3.1 ความคาดหวังของบุคลากรที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของรุ่นต่างๆ พบว่าบุคลากรเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รุ่นที่ 1 (6 กรกฎาคม 2551) จำนวน 20 ราย และรุ่นที่ 2 (2 ตุลาคม 2551) จำนวน 9 ราย และรุ่นที่ 3 (6 มีนาคม 2552) จำนวน 28 ราย **ความคิดเห็นเพิ่มเติม** ลูกจ้างประจำยังไม่เปลี่ยน เพราะได้รับสิทธิประโยชน์

4.3.2 ความคาดหวังของบุคลากรหลังเปลี่ยนสถานภาพ พบว่าจำนวน 55 ราย รับบำนาญ จำนวน 4 ราย เลือกรับบำเหน็จ และจำนวน 2 ราย ต่อกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

4.3.3 ความคาดหวังเรื่องการกำหนดบัญชีเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่เปลี่ยนสถานภาพ มีความคาดหวังการกำหนดบัญชีเงินเดือน 1.6 เท่า จำนวน 31 ราย จำนวน 22 ราย มีความคาดหวังที่จะได้รับ 1.4 เท่าของเงินเดือน **ส่วนความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ** คือ คาดหวังที่จะได้รับ 1.5 เท่า และควรที่จะได้รับมากกว่านี้

4.3.4 ความคาดหวังเมื่อได้รับเงินเพิ่มขึ้นแล้ว มีการวางแผนบริหารจัดการเรื่องเงินที่ได้รับเพิ่ม พบว่า บุคลากรจำนวน 34 ราย นำเงินที่ได้รับไปฝากธนาคาร จำนวน 23 ราย นำไปซื้อพันธบัตรรัฐบาลหรือสลากออมสิน จำนวน 21 ราย นำไปใช้หนี้สิน จำนวน 7 ราย ที่นำไปทำอื่นๆ และจำนวน 4 ราย ที่นำเงินไปซื้อหุ้น **ความคิดเห็นเพิ่มเติม** เมื่อได้รับเงินเพิ่ม บุคลากรมีการวางแผนบริหารจัดการเรื่องเงินส่วนที่ได้รับเพิ่ม คือ การนำเงินไปใช้หนี้ การนำไปลงทุนกับครอบครัวเพื่อเป็นธุรกิจในอนาคตหลังการเกษียณอายุการทำงานและใช้จ่ายในครอบครัว

4.3.5 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรจำนวน 27 ราย ยังไม่แน่ใจ รองลงมาบุคลากรจำนวน 21 คน เข้าร่วม บุคลากรจำนวน 14 คนไม่เข้าร่วม โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้สิทธิและสวัสดิการเหมือนข้าราชการ **ความคิดเห็นเพิ่มเติม** ไม่เข้ากองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย เพราะเป็นข้าราชการได้รับสิทธิทุกอย่างไม่น้อยกว่าเดิม

4.3.6 ความคาดหวังวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเปลี่ยนสถานภาพ พบว่า บุคลากรจำนวน 26 ราย พอใจ บุคลากร 18 ราย ไม่ค่อยพอใจ บุคลากร 1 ราย ไม่พอใจ และอื่นๆ จำนวน 7 ราย โดยมี**ความคิดเห็นเพิ่มเติม** อาทิเช่น ยังไม่ตัดสินใจ ไม่ทราบข้อมูล ปริมาณงานเหมือนเดิมอยู่แล้ว ยังไม่ได้ตัดสินใจยังไม่มั่นใจระบบการประเมินว่าจะมีความโปร่งใส เพราะ ปัจจุบันตรวจสอบผลการประเมินไม่ได้ น่าจะมีการตรวจสอบในเชิงลึกด้วยว่าทำงานตรงหรือถ้าไม่ตรง เหมาะสมหรือไม่ ปริมาณเพียงพอหรือไม่ ปริมาณงานเหมือนเดิมอยู่แล้ว

4.3.7 เมื่อเปลี่ยนสถานภาพแล้ว พบว่า บุคลากรจำนวน 38 ราย มีการเปลี่ยนแปลง บุคลากรจำนวน 10 ราย เฉยๆ บุคลากรจำนวน 9 ราย ตอบว่าไม่เปลี่ยนแปลง และบุคลากร จำนวน 3 ราย ตอบว่าเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่ง โดยมี**ความคิดเห็นเพิ่มเติม** คือ ต้องทำงานให้มี ประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อหน้าที่เสมอมาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน

4.3.8 ความคาดหวังเรื่องคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคลากรและครอบครัว พบว่า จำนวนบุคลากรจำนวน 29 ราย ดีขึ้น บุคลากรจำนวน 24 รายเหมือนเดิม บุคลากรจำนวน 5 ราย ดีขึ้นมาก และอื่นๆ จำนวน 1 ราย **ความคิดเห็นเพิ่มเติม** เมื่อได้รับเงินเพิ่มบุคลากรมีการ วางแผนบริหารจัดการเรื่องเงินส่วนที่ได้รับเพิ่ม คือ การนำเงินไปใช้หนี้ การนำไปลงทุนกับครอบครัว เพื่อเป็นธุรกิจในอนาคตหลังการเกษียณอายุการทำงาน และใช้จ่ายในครอบครัว

4.3.9 ความคาดหวังความรัก ความศรัทธาที่มีต่อองค์กร พบว่า บุคลากรจำนวน 38 ราย มีความรัก ความศรัทธาที่มีต่อองค์กรเหมือนเดิม บุคลากรจำนวน 23 ราย มีความรักความ ศรัทธาที่มีต่อองค์กรมากขึ้น **ด้านความคิดเห็นเพิ่มเติม** ต้องสร้างจิตสำนึกให้กับตัวเองตลอดเวลา ทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร

4.4 ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรสำนักหอสมุดไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. ระบบการปฏิบัติงาน

- ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระชับ คล่องตัว รวดเร็ว
- มหาวิทยาลัย ควรดูแลบุคลากรทุกสายงานให้มีโอกาสและความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ไม่ใช่เฉพาะสายวิชาการหรือกลุ่มอาจารย์เพียงสายเดียว
- คาดหมายว่าทุกอย่างในด้านดี
- เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันจะไม่ตัน (ไม่กำหนดเพดานสูงสุดของเงินเดือน)
- การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปตามผลงานจริงๆ
- มีคณะกรรมการกลาง (ที่มีความเป็นกลาง/มีธรรมาภิบาลในการปกครอง) เป็นคณะกรรมการที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมด
- โครงสร้างการบริหารระดับฝ่ายมีการปฏิบัติงาน ควบคุม ตรวจสอบ กำกับดูแลในหน่วยงานระดับงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง จริงจัง มิใช่มีหัวหน้าฝ่ายรอรับคำสั่งและความคิดผู้บริหารถ่ายทอดให้ (บังคับ) ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามโดยไม่มีข้อโต้แย้งอย่างสมเหตุสมผล
- เมื่อออกนอกกรอบแล้ว มหาวิทยาลัยก็ยังคงให้ความสำคัญกับบุคลากรสายปฏิบัติการเหมือนเดิม ซึ่งอาจจะดูน้อยกว่า ตอนเป็นข้าราชการด้วยซ้ำ เช่น ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ เมื่อออกนอกกรอบพนักงานที่เป็นชำนาญการหรือเชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยยังให้ใช้ชื่อตำแหน่ง โดยตัดคำว่าชำนาญการหรือเชี่ยวชาญออก และจะพิจารณาให้ใช้อีกทีเมื่อจัดสรรคนเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว ซึ่งเมื่อไหร่ยังไม่ทราบ แต่สำหรับตำแหน่งสายวิชาการ ยังใช้เหมือนเดิม ไม่ว่าจะออกนอกกรอบแล้ว กำหนดขอตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานสายสนับสนุนยังไม่มีบุคลากรผู้ใดยื่นเสนอการขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ แต่สำหรับอาจารย์สามารถยื่นได้
- อยากให้ข้าราชการที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพ ไม่ว่าจะรุ่นไหนก็ตาม เมื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพแล้ว ต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม มีคุณภาพ มีการประยุกต์องค์ความรู้ใหม่ๆ มาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งยังต้องมีความเสียสละ ทุมเท ใส่ใจในทุกๆ ด้าน เพราะเมื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพแล้วค่าตอบแทนก็นับเริ่มต้น ณ จุดนั้น ซึ่งเท่าที่สังเกตข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพแล้ว ยังไม่ได้เปลี่ยนตัวเอง ยังทำงานเหมือนเดิม แต่ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จึงมีความคาดหวังว่า น่าจะปรับเปลี่ยนตัวเองและการปฏิบัติงานให้สมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ พนักงานใหม่ๆ ที่จะเข้ามาเพิ่มเติมและผู้ที่กำลังตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพหรือออกนอกกรอบ

- คาดว่ามหาวิทยาลัยจะมีผู้บริหาร หัวหน้าหน่วย หัวหน้างาน ที่มีความสามารถสูง (ระดับมืออาชีพ) มาบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ระดับ world Class
- พนักงานที่ได้รับเงินตอบแทนมาก ควรทำงานให้มากขึ้น รับผิดชอบงานที่ยาก ที่ต้องใช้ความสามารถสูงเฉพาะวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับเงินที่ได้รับ ไม่เอาัดเอาเปรียบลูกจ้าง หรือพนักงานที่ได้รับเงินน้อย
- มีกองทุนสวัสดิการของมหาวิทยาลัยดูแลพนักงานหลังเกษียณหรือลาออก เงินเดือนยังไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรจะต้องริบทำการประชาสัมพันธ์เรื่องเกี่ยวกับการออกนอกกระบวน
- มหาวิทยาลัยต้องริบแก้ปัญหาให้พนักงานที่เดือดร้อน เช่น พนักงานที่ต่อ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และการหักเงิน 20% ของลูกจ้างประจำ
- อยากให้องค์กร มีวิธีการจัดการกับบุคลากรที่ออกนอกกระบวนแล้ว ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น แต่ยังทำงานน้อยหรือไม่ทำงาน
- ให้มีการพัฒนางาน
- ความยุติธรรม ความมั่นคงในการทำงาน
- อยากให้มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน อาทิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่
- ควรมีข้อมูลที่รอบด้าน ทันสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- การพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเปอร์เซ็นต์ ไม่ควรห่างกันมากนัก
- พนักงานที่เปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้างประจำ ควรได้รับสวัสดิการเหมือนเดิม
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่ชัดเจน
- สวัสดิการด้านรักษาพยาบาลควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน
- วิธีการประเมิน
- วิสัยทัศน์ผู้บริหาร
- ความคาดหวังว่าสภาพพนักงานจะช่วยเป็นปากเสียงและมีบทบาทในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมากขึ้น
- ความคาดหวังมีความสุขในการทำงาน

4.5 สรุปปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรสำนักหอสมุดเมื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. บุคลากรสำนักหอสมุด ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2551 ตลอดจน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับมาแล้วมาจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่คาดเดากันเองเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 55
2. ไม่แน่ใจเงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แน่ใจว่า เงินเดือนที่ได้รับเพิ่ม และสวัสดิการเกื้อกูลต่างๆ จะได้รับมากกว่าก่อนออกนอกระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 21
3. เมื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงานมากขึ้น หากไม่สามารถปรับปรุงตัวเองแล้ว เกรงจะถูกประเมินให้ออกจากงาน ผู้บริหารหน่วยงานขาดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คิดเป็นร้อยละ 10.5
4. ไม่แน่ใจในโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน บุคลากรสำนักหอสมุดสายปฏิบัติงานที่ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ก่อนเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ยังมีความก้าวหน้ามากกว่า ส่วนเมื่อออกนอกระบบไปแล้วยังไม่มีความชัดเจนเรื่องระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ คิดเป็นร้อยละ 8.5
5. บทบาทขอบเขตของบุคลากรสำนักหอสมุดสายปฏิบัติการ เมื่อออกนอกระบบราชการแล้วไม่แน่ใจว่าจะมีบทบาท หน้าที่ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการทางสภาพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 3
6. ความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรออกนอกระบบไปแล้ว มีความคิดว่า ความสุขในการทำงานจะลดน้อยลงไป อันเกิดจากความวิตกกังวล ในด้านต่างๆ ของข้อมูลข้างต้น คิดเป็นร้อยละ 1.7
7. อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.3

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานสำนัก บุคลากรสังกัดฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ บุคลากรสังกัดฝ่ายพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ บุคลากรสังกัดฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บุคลากรสังกัดฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และบุคลากรสังกัดฝ่ายห้องสมุดและสารสนเทศสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ถึงความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพ ไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์วิจัย จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามกำหนดคำถาม มีจำนวน 13 ข้อ ประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน/อายุราชการ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน รายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำและค่าตอบแทน หน้าที่ในปัจจุบัน สถานภาพปัจจุบัน หน่วยงานภายในที่สังกัด ความสำเร็จในการทำงาน ความมุ่งมั่นเพียรพยายามอย่างแรงกล้ากับการทำงานในหน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และความมั่นใจในตัวเอง

ส่วนที่ 2 เป็นการใช้แบบสอบถาม กำหนดคำถาม ถึงความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในเรื่อง ระบบการปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร พฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 เป็นการใช้แบบสอบถาม แบบเปิดให้แสดงความคิดเห็นและความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนต่าง ๆ ได้

สรุป

5.1 สรุปผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า การเก็บข้อมูลบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 156 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาจำนวน 111 ชุด ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี ร้อยละ 48 สถานภาพสมรส และมีบุตรจำนวน 2 คน ร้อยละ 41 มีระยะเวลาการทำงาน/อายุราชการ 21 – 30 ปี ร้อยละ 39 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56 อัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 45 ไม่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำและค่าตอบแทน ร้อยละ 59 ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 80 สถานภาพปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (งบประมาณแผ่นดิน) คือ เป็นข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพและเลือกรับบำนาญ ร้อยละ 46 หน่วยงานที่สังกัด สำนักงานสำนัก ร้อยละ 23 เป็นผู้ประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 80 มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามอย่างแรงกล้าในการทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเสมอ ร้อยละ 97 เป็นผู้มีความมั่นใจในตัวเองและเชื่อเสมอว่าต้องพบกับความสำเร็จในงานที่ทำ ร้อยละ 89

5.2 สรุปผลการวิจัยความคาดหวัง

จากการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีความคาดหวังแปลผลมากเรียงลำดับดังนี้

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน พบว่า งานบริการจะช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.68
2. ความคาดหวังเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน พบว่า ขั้นตอน/กระบวนการทำงานจะสั่นลงภายหลังมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.66
3. ความคาดหวังเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน พบว่า การออกนอกระบบจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.64

5.2.2 จากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีความคาดหวังแปลผลมากตามลำดับดังนี้

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า ขนาดขององค์กรจะเล็กลง ภายหลังการออกนอกระบบ แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.63

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า การปรับขนาดขององค์กร ภายหลังการออกนอกระบบจะช่วยให้ระบบการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.54

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า การจัดส่วนงานตามโครงสร้างใหม่ภายหลังการออกนอกระบบจะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.49

5.2.3 จากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีความคาดหวังแปลผลมากและปานกลางตามลำดับดังนี้

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน พบว่า ภายหลังการออกนอกระบบ ข้าราชการ/พนักงาน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.59

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงาน ภายหลังการออกนอกระบบจะส่งผลให้ดำเนินงานบรรลุประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.45

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน พบว่า ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แปลผลในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.35

5.2.4 จากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีความคาดหวังแปลผลมากตามลำดับดังนี้

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การออกนอก ระบบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการยิ่งขึ้น แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.60

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การออกนอก ระบบจะส่งผลให้กระบวนการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.52

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผลการ ดำเนินการขององค์กรภายหลังออกนอกกระบวนการจะสามารถบรรลุประสิทธิผลยิ่งขึ้น แปลผลใน ระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.49

5.2.5 จากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีความคาดหวังแปลผลมากและปานกลางตามลำดับดังนี้

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนพนักงาน ภายหลังจากการออกนอกกระบวนการมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.87

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานจะได้รับ เงินเดือนเพิ่มภายหลังการออกนอกกระบวนการ แปลผลในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.73

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานจะได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นภายหลัง แปลผลในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.28

5.3 อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยความคาดหวังความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบประเด็นสำคัญที่ น่าสนใจตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. 1 ระดับความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า งานบริการจะช่วย อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.68 ความคาดหวังของ บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน

กำกับของรัฐ มีความคาดหวังเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน ด้านงานบริการจะช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น ซึ่งการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิติพัฒน์ พิศารักษ์ (2548 : 87) ที่ศึกษาความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดลำพูนต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา พบว่าระบบการบริหารแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ซึ่งระบบการบริหารแบบใหม่ที่ประเทศไทยได้พื้งนำมาใช้ เพื่อพัฒนาประเทศให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยเป็นระบบการบริหารที่เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการ (Customer Diven) เป็นหลัก

1.2 ระดับความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับขนาดขององค์กร พบว่า ขนาดขององค์กรจะเล็กลงภายหลังการออกนอกระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.63 ผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะในส่วนนี้ คือขนาดขององค์กรจะเล็กลงภายหลังการออกนอกระบบ นั้น เปรียบเหมือน การที่คนทำงานแล้วได้รับผลตอบแทนมากขึ้นเพียงใด ขึ้นกับประสิทธิภาพของคนทำงานและประสิทธิภาพของระบบ ถ้าสามารถวางระบบให้มีประสิทธิภาพ ให้คนทำงานที่มีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนควรจะได้สูงตามเหตุผลถ้าพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับจะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น เป็นเพราะพนักงานทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น มีเกณฑ์และการประเมินที่ชัดเจน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเพราะมีการเปลี่ยนสภาพการได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นไม่ใช่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล แต่เราจะต้องตระหนักว่ามหาวิทยาลัยจะพัฒนาได้ อาจารย์และเจ้าหน้าที่จะต้องมีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมทางวิชาการและการทำงานที่ดี บุคลากรอุทิศตัวให้กับงาน ไม่กังวลเรื่องการหารายได้เสริมจากงานอื่นๆ สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านของผลตอบแทนที่สูงขึ้น องค์กรย่อมจะต้องปรับขนาดขององค์กรเองให้เล็กลง เพื่อที่จะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องงบประมาณในด้านต่างๆ ในที่นี้น่าจะหมายถึงรวมถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องศึกษาคำนวณต้นทุนว่าคุ้มค่าหรือไม่กับการลงทุน

1.3 ระดับความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับพฤติกรรมของ ข้าราชการ/พนักงาน พบว่า ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงานส่วนใหญ่ จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.59 การมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานเป็น ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคย มีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการ

ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็ต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นต้องไปบ้าง เพื่อ
 รังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิเชษฐ์ สกุน
 สรรตน์ (2548 หน้า 39) ที่ศึกษาความคาดหวังจากการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการกรม
 ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความคาดหวังว่าข้าราชการส่วนใหญ่จะมี
 พฤติกรรมในการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้นและข้าราชการจะมีการปรับเปลี่ยน
 พฤติกรรมการทำงาน ภายหลังการปฏิรูประบบราชการประสบความสำเร็จ

1.4 ระดับความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ
 ทำงาน พบว่า การออกนอกระบบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการ
 ยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.60 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการ
 เปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 การออกนอกระบบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการยิ่งขึ้น แปลผลใน
 ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิเชษฐ์ สกุนสรตน์ (2548 : 47) ศึกษาความคาดหวัง
 จากการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่
 พบว่า ความคาดหวังว่าการปฏิรูประบบราชการจะส่งผลให้กระบวนการให้บริการแก่ประชาชนมี
 ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นประเด็นที่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคาดหวังเป็น
 อันดับแรก

1.5 ระดับความคาดหวังของบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทนและ
 สวัสดิการ พบว่า เงินเดือนพนักงานหลังจากการออกนอกระบบมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพ
 ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.87 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อ
 การเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับค่าตอบแทนและ
 สวัสดิการ แปลผลในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของชลธิชา จินาติ (2552 : 46, 66) ศึกษา
 ความคาดหวังการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของบุคลากรคณะ
 พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคาดหวังว่าการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ
 มาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะทำให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างในระดับมาก
 และได้รับสิทธิประโยชน์ในการลา เช่น ลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ เหมือนที่เคยได้รับอีกทั้งยัง
 คาดหวังว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์อย่างน้อยเท่าที่เคยได้รับจากระบบราชการเดิม เช่น ค่า
 รักษาพยาบาลตนเอง รวมไปถึงญาติสายตรง ค่าเล่าเรียนบุตร การเบิกค่าเช่าบ้าน ฯลฯ และจะ
 ยังคงได้รับสวัสดิการอื่นๆ อย่างน้อยเท่าที่เคยได้รับจากมหาวิทยาลัย

2. ประเด็นการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรสำนักหอสมุดเมื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีดังนี้

1. บุคลากรสำนักหอสมุด ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2551 ตลอดจน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับมาแล้วมาจากการบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่คาดเดากันเองเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 55 ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลธิชา จินาติ (2552 หน้า 68) ศึกษาความคาดหวังการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า การศึกษาพบว่าบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์การระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับการบริหารงาน ยังขาดความชัดเจนในเรื่องของคำตอบแทนและสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ควรได้รับคำตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่เป็นข้าราชการ และยังไม่เคยเห็นความแตกต่างที่ชัดเจน ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ยังขาดอิสระในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนในเรื่องของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แต่ยังคงยึดติดกับระเบียบข้อบังคับของระบบราชการเดิม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลเพียงกลุ่มเดียว

2. ไม่แน่ใจเงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แน่ใจว่า เงินเดือนที่ได้รับเพิ่ม และสวัสดิการเกื้อกูลต่างๆ จะได้รับมากกว่าก่อนออกนอกระบบราชการ คิดเป็นร้อยละ 21

3. เมื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงานมากขึ้น หากไม่สามารถปรับปรุงตัวเองแล้ว เกรงจะถูกประเมินให้ออกจากงาน ผู้บริหารหน่วยงานขาดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คิดเป็นร้อยละ 10.5

4. ไม่แน่ใจในโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน บุคลากรสำนักหอสมุดสายปฏิบัติงานที่ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ก่อนเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ยังมีความก้าวหน้ามากกว่า ส่วนเมื่อออกนอกระบบไปแล้วยังไม่มี ความชัดเจนเรื่องระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ คิดเป็นร้อยละ 8.5

5. บทบาทของบุคลากรสำนักหอสมุดสายปฏิบัติการ เมื่อออกนอกระบบราชการแล้วไม่แน่ใจว่าจะมีบทบาท หน้าที่ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการทางสภาพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 3

6. ความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรออกนอกกรอบไปแล้ว มีความคิดว่า ความสุขในการทำงานจะลดน้อยลงไป อันเกิดจากความวิตกกังวล ในด้านต่างๆ ของข้อมูลข้างต้น คิดเป็นร้อยละ 1.7

7. อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.3

5.4 สรุปข้อเสนอแนะ

การวิจัย ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อเปลี่ยนสถานที่ไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นั้น มีข้อเสนอแนะที่ควรนำมาศึกษาต่อเนื่องในหลายๆ ประเด็น เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานบริหารบุคคลของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

1. บุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แน่ใจในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง ไม่แน่ใจในระบบที่ปรับเปลี่ยน สืบเนื่องจากการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่รอบที่ 1, 2 และ 3 นั้นเป็นการตัดสินใจภายใต้กำหนดระยะเวลาภายใน 1 ปี ไม่ต้องประเมิน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรคนใดมีความต้องการจะเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการประเมิน หากหลัง 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงทำให้ต้องรีบตัดสินใจ อีกประการหนึ่งก็คือในเรื่องส่วนเงินเดือนที่จะได้รับเพิ่มขึ้นก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสำนักหอสมุดตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ

2. ความชัดเจนของการเลื่อนตำแหน่งงานยังสับสน ปัจจุบันระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องของการเลื่อนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ยังไม่มีความชัดเจน แม้แต่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พ.ศ.2551 (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารบุคคล พ.ศ. 2551) ก็ตาม คงมีแต่พนักงานสายวิชาการเท่านั้นที่พอเทียบเคียงกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งเหมือนระบบราชการ ส่วนพนักงานสายปฏิบัติการยังไม่มีระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการดำเนินการ

3. ควรทำการวิจัยให้ครบตามข้อมูลที่มีอยู่ ประเด็นตรงนี้เป็นข้อปัญหาของผู้วิจัยที่ได้ทำงานวิจัย เพราะตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือจำนวนบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 156 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.15 เท่านั้น ส่วนที่ข้อมูลที่ขาดไปจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.85 ส่วนมากเป็นกลุ่มวิชาชีพ

4. ส่วนงานควรให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยให้มากขึ้น รวมทั้งความเหมาะสมด้านงบประมาณ

5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำวิจัยตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากช่วงเวลาในการทำวิจัยเป็นระยะเวลาซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการจำนวนหนึ่งยังไม่ได้เปลี่ยนสถานภาพ โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างประจำ เพราะยังไม่แน่ใจในเรื่องสวัสดิการ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาลักษณะเดิมซ้ำในช่วงระยะภายหลังเมื่อครบกำหนด 3 ปี ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเงื่อนไขในการตัดสินใจออกนอกระบบ

บรรณานุกรม

- ชนกวนัน ธรรมสุจริต, วิภาพร แวเว้พีร์ และตรุณี นิมีสา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการสังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 1(1), 29-35.
- ชลธิชา จินาติ. (2552). *ความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน
กำกับของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพย์วรรณ บ่อแก้ว. (2547). *ทัศนคติของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการ
ปฏิรูประบราชาการ*. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทพี กับปุละวัน. (2548). *ความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนารัตน์ เทพโยธิน. (2544). *บทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความ
คาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจในจังหวัดเชียงใหม่
และลำพูน*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิติพัฒน์ พัดคารักษ์. (2548). *ความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัด
ลำพูนต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา*. เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (2551). ค้น
เมื่อ 25 กรกฎาคม 2553, จาก
http://www.charuaypontorranin.com/images/column_1224729667/20%20Civil%20Act%20for%20University%20Personnel%20No2%202551.pdf
- พิเชษฐ์ สกลสรรัตน์. (2548). *ความคาดหวังจากการปฏิรูประบราชาการของข้าราชการกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2530). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530*. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2551). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551*. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2551). *การสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2551 เรื่อง
ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย.

วัชรพล บุญเลิศ. (2548). *ความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปองค์การในสำนักงานกลาง*. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วัลยา ฐปประดิษฐ์. (2545). *ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ต่อการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพร ใหม่แก้ว และบุญรัตน์ อินต๊ะพิงค์. (2553). *การศึกษาความคาดหวังและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่ :
สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2552). *ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย.

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2551). *รายงานการประเมินตนเองประจำปี 2551*. เชียงใหม่ :
สำนัก.

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2549). *รายงานการประเมินตนเองประจำปี 2549*. เชียงใหม่ :
สำนัก.

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2553). *ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์บุคลากร*. ค้นเมื่อ 25
กรกฎาคม 2553, จาก http://info.lib.cmu.ac.th/personal/general/menu_a.php



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เพื่อวิจัยถึงความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยของส่วนงานสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป พร้อมนี้ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็นและความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส (ยังไม่มีบุตร)

() หย่าร้าง, ม่าย () สมรส มีบุตรจำนวน.....คน

4. ระยะเวลาการทำงาน/อายุราชการ

() 1 – 10 ปี

() 11 – 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

5. ระดับการศึกษา

() ป.1 – ป.6 หรือเทียบเท่า

() ม.1 – ม.6 หรือเทียบเท่า

() อนุปริญญา หรือเทียบเท่า () ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

6. อัตราเงินเดือน

- () ต่ำกว่า 5,000 บาท () 5,001 – 10,000 บาท
 () 10,001 – 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท
 () สูงกว่า 20,000 บาท

7. ท่านมีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนในข้อ 6 หรือไม่

- () มี จำนวน.....บาท/เดือน
 () ไม่มี

8. ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ระดับใด

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้าหน่วยหรือเทียบเท่า
 () หัวหน้างานหรือเทียบเท่า () หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า
 () ผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน)

9. สถานภาพปัจจุบัน

- () ข้าราชการระดับ 1 – 2 () ข้าราชการระดับ 3 – 4
 () ข้าราชการ ระดับ 5 – 6 () ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป
 () ลูกจ้างชั่วคราว () ลูกจ้างประจำ
 () พนักงานมหาวิทยาลัย (งบเงินรายได้) () พนักงานมหาวิทยาลัย (เงิน
 งบประมาณแผ่นดิน)
 () พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพรับบำนาญ)
 () พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพต่อ กบข.)
 () พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพ)

10. หน่วยงานที่สังกัด

- () สำนักงานสำนัก () ฝ่ายบริการทรัพยากรสารสนเทศ
 () ฝ่ายพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ () ฝ่ายห้องสมุดและสารนิเทศสาขา
 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 () ฝ่ายห้องสมุดและสารนิเทศสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
 () ฝ่ายห้องสมุดและสารนิเทศสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

11. ท่านประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานที่ผ่านมา มากกว่ากัน

- () สำเร็จเป็นส่วนใหญ่
 () ประสบความสำเร็จล้มเหลวเป็นส่วนมาก
 () มีทั้งสำเร็จและล้มเหลวเท่าๆ กัน

12. ท่านมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามอย่างแรงกล้ากับการทำงานในหน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเสมอ

() ใช่

() ไม่ใช่

13. ท่านเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง และเชื่อเสมอว่าต้องพบกับความสำเร็จในงานที่ท่านทำ

() ใช่

() ไม่ใช่

ตอนที่ 2 ความคาดหวังของบุคลากรสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคาดหวัง

5 หมายถึง คาดหวังมากที่สุด

2 หมายถึง คาดหวังน้อย

4 หมายถึง คาดหวังมาก

1 หมายถึง คาดหวังน้อยมาก/ไม่ได้คาดหวัง

3 หมายถึง คาดหวังปานกลาง

ข้อ	ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ระบบการปฏิบัติงาน					
	1.1 ระบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
	1.2 การออกนอกกรอบจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร					
	1.3 การออกนอกกรอบจะทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					
	1.4 ขั้นตอน/กระบวนการทำงานจะสั้นลงภายหลังมหาวิทยาลัยออกนอกกรอบ					
	1.5 งานบริการจะช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการยิ่งขึ้น					

ข้อ	ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2	ขนาดขององค์กร					
	2.1 ขนาดขององค์กรจะเล็กลงภายหลังจากการออกนอกระบบ					
	2.2 ขนาดกำลังคนภายหลังจากการออกนอกระบบจะมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น					
	2.3 การจัดการข้าราชการส่วนที่ขาดแคลนภายหลังจากการออกนอกระบบจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
	2.4 การจัดส่วนงาน ตามโครงสร้างใหม่ภายหลังจากการออกนอกระบบจะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
	2.5 การปรับขนาดขององค์กรภายหลังจากการออกนอกระบบจะช่วยให้ระบบการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น					

ข้อ	ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3	พฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงาน					
	3.1 ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง					
	3.2 ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงานยิ่งขึ้น					
	3.3 ภายหลังการออกนอกระบบข้าราชการ/พนักงาน ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
	3.4 พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงาน ภายหลังออกนอกระบบจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
	3.5 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงาน ภายหลังออกนอกระบบจะประสบผลสำเร็จ					
4	ประสิทธิภาพในการทำงาน					
	4.1 ผลการดำเนินการขององค์กรภายหลังออกนอกระบบราชการจะสามารถบรรลุประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
	4.2 การออกนอกระบบจะช่วยให้ข้าราชการ/พนักงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น					
	4.3 การออกนอกระบบจะส่งผลให้ข้าราชการ/พนักงาน สามารถตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น					
	4.4 การออกนอกระบบจะช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบายในการเข้าใช้บริการยิ่งขึ้น					
	4.5 การออกนอกระบบจะส่งผลให้กระบวนการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

ข้อ	ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
	5.1 พนักงานจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นภายหลังการออกนอก ระบบ					
	5.2 เงินเดือนพนักงานหลังจากการออกนอกระบบจะมี ความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
	5.3 สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานจะได้รับการปรับเปลี่ยนให้มี ความเหมาะสมยิ่งขึ้นภายหลังการปฏิรูประบบราชการ					
	5.4 ภายหลังการออกนอกระบบพนักงานจะได้รับสวัสดิการเท่า เทียมกับพนักงานบริษัทเอกชน					

ตอนที่ 3 เป็นการใช้แบบสอบถามแบบเปิดให้แสดงความคิดเห็นและความคาดหวังต่อการเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน

3.1 ท่านเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับ รุ่นใด

() รุ่นที่ 1 (6 ก.ค. 51) () รุ่นที่ 2 (2 ต.ค. 51) () รุ่นที่ 3 (6 มี.ค. 52)

() อื่น ๆ

ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

3.2 หลังเปลี่ยนสถานภาพ ท่านเลือก

() รับบำเหน็จ () รับบำนาญ () ต่อ กบข.

ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

3.3 ความคาดหวังการกำหนดบำนาญชราภาพ

() 1.2 เท่า () 1.4 เท่า () 1.6 เท่า () อื่นๆ

3.4 เมื่อได้รับเงินเพิ่มขึ้น ท่านวางแผนบริหารจัดการเรื่องเงินส่วนที่ได้รับเพิ่ม อย่างไร

() นำไปใช้หนี้ () ฝากธนาคาร/สถาบันการเงิน () ซื้อพันธบัตรรัฐบาล/

สลาก () ซื้อหุ้น () อื่นๆ โปรดระบุ.....

ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

- 3.5 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ท่านจะเข้าร่วมหรือไม่
 () ไม่เข้า () เข้า () ยังไม่แน่ใจ () อื่นๆ
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....
- 3.6 ท่านคาดหวังวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเปลี่ยนสถานภาพอย่างไร
 () พอใจ () ไม่ค่อยพอใจ () ไม่พอใจ () อื่นๆ.....
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....
- 3.7 เมื่อเปลี่ยนสถานภาพแล้ว ท่าน.....
 () ไม่เปลี่ยนแปลง () เปลี่ยนแปลง () เปลี่ยนแปลงอย่างยิ่ง () เฉยๆ
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....
- 3.8 คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ของท่านและครอบครัวเป็นอย่างไร?
 () เหมือนเดิม () ดีขึ้น () ดีขึ้นมาก () อื่นๆ โปรดระบุ.....
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....
- 3.9 ความรัก ความศรัทธาที่มีต่อองค์กร เป็นอย่างไร
 () เหมือนเดิม () มากขึ้น () มากที่สุด () อื่นๆ โปรดระบุ.....
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

ปัญหาและอุปสรรคมีดังนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ (ภาษาไทย) นายสุรชาติ สุวรรณ
(ภาษาอังกฤษ) Mr. Surachat Suwan

2. ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)

3. ประวัติการศึกษา

วุฒิ	ปีที่ พ.ศ. ที่จบ	ชื่อสถานศึกษา
ระหว่างศึกษานิเทศศาสตรบัณฑิต	เริ่มปีการศึกษา 2550–	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	2549	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศษ.ม. (อาชีวศึกษา)		
ศิลปศาสตรบัณฑิต	2532	วิทยาลัยครูเชียงใหม่
ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)		

4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย :

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์ขนมอบสมุนไพรของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตำบลสันปูเลย อำเภอ
ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ = Development of Herbal bakery products by farmers' housewife
group of Sanpuloei Sub – district, Doi Saket District, Chiang Mai Province