

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐบาล 8 ด้าน ได้แก่ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษามูลค่าบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวม 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOW เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้ t-test, F-test และทดสอบความแตกต่างโดยใช้ Scheffe's

ผลปรากฏดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) กำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ การได้มาซึ่งบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง ในภาพรวมและแต่ละด้าน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามหน่วยงานในสถาบัน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร 'การให้บุคลากรพ้นจากงาน การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) และการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามคณะวิชาที่เปิดสอน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้างและเงินเดือน) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหา ส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ ควรใช้ วิธีการฝึกอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ใน การประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนให้แก่บุคลากร ตามกลไกการประเมิน คือ ตามความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนการประเมินผู้บริหาร ควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน และเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างการในรูปสัญญาจ้างถาวร ในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ยังคงสภาพเป็นข้าราชการและได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม

The purposes of this research were to study and compare opinions among staff officers on personnel management in autonomous university of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Eight aspects comprised the acquisition of personnel, the development of personnel, the maintenance of personnel, the dismissal of personnel, the rewards (payment, salary), the benefits and welfares, the assignment of payment terms and evaluation processes, and the transfer to the new system.

The sample consisted of 396 lecturers and supporting lecturers of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Questionnaires were used to collect data on five scales. The data were analysed by the SPSS for window with percentage, mean and standard deviation and t-test F-test and Scheffé's for testing the difference between groups. The research finding were:

1. Opinions on of staff officers personal management were high levels on all aspects.
2. The comparison of between lecturers and supporting lecturers were significant differences as a whole and all eight aspects.
3. To compare the age of officers were found not significant different in a whole opinion and all eight aspects.
4. In comparing faculties and staffs were found significantly different in a whole opinion, there were significant differences in the acquisition of personnel, the development of personnel, the demissal of personnel, the reward (payment and salary), the transfer to new system offer aspects were not found different.
5. These were significant differences in some aspects which were the acquisition in personnel, the dismissal of personnel and the reward (payment and salary) in comparing staff opinions of each faculty.

The research found that all of staff officers of King Mongkut's Institute of Tecnology Ladkrabang have agreed on the recruitment for president and the test should be used in acquiring officers the training, seminars, and study are needed as an access for personnel to a higher level. The chief should have vitues in evaluating persons in his department. The rewards are in forms of both payment and salary based on evaluation which focuses on knowledge, ability, and working experience. The council of university should create committees to evaluate their administrator. The welfare is to cure an illness and pay for academics for sons. The payment condition should be in the form of permanent contract the transfer to new system should maintain the status of officers in terms of salary and privilege.