



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โทร. ๕๓/๔๕

ที่ อว.๐๖๑๒.๒๓/ว๑๔๔ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสอบถาม

เรียน อธิการบดี

รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ ทุกหน่วยงาน และคณบดี ทุกคณะ/วิทยาลัย

ตามที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแบบสอบถามแรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เกี่ยวกับความต้องการและความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลเสนอต่อมหาวิทยาลัยต่อไป โดยมุ่งหวังต่อการพัฒนา ศักยภาพตรงตามความต้องการของคณาจารย์และบุคลากร ซึ่งได้เก็บข้อมูลความคิดเห็นระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ และได้้นำผลการสอบถามความคิดเห็นเข้าประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง วาระที่ ๓.๑ รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ศึกษาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้ร่วมกันพิจารณารายงานผลการ สอบถามเรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้ สภาคณาจารย์และข้าราชการจึงขอส่งรายงานผลการสอบถามดังกล่าวมายังท่าน เพื่อทราบ และเพื่อโปรดประชาสัมพันธ์ต่อประชาคมชาวราชภัฏเชียงใหม่ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สารุ่ง ตันตระกุล)

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจนี้มีผู้ตอบแบบสอบถาม 197 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,119 คน (ข้อมูลจากสารสนเทศ กองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2563) คิดเป็นร้อยละ 17.60 โดยผู้สำรวจนำเสนอข้อมูลรูปแบบเชิงพรรณนา ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความต้องการสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.30 อายุอยู่ในช่วง 35 ปี - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.90 เป็นสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 66 อายุการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.6 ตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 85.08 ตำแหน่งงานฝ่ายสนับสนุนระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 46.92 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 39.6 ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 197

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	88	44.70
หญิง	109	55.30
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.50
25 ปี - 34 ปี	52	26.40
35 ปี - 45 ปี	112	56.90
มากกว่า 45 ปี	32	16.20
สายงานปัจจุบัน		
สายวิชาการ	67	34.00
สายสนับสนุน	130	66.00
อายุการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	1.50
1 - 2 ปี	23	11.70
3 - 4 ปี	25	12.70
5 - 6 ปี	18	9.10
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	128	65.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.60
ปริญญาตรี	84	42.60
ปริญญาโท	73	37.10
ปริญญาเอก	27	13.70
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2	1.00
ตำแหน่งทางวิชาการ (พนักงานสายวิชาการ)		
ครู	0	0.00
อาจารย์	57	85.08
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	8	11.94
รองศาสตราจารย์	1	1.49
ศาสตราจารย์	1	1.49
ตำแหน่งงานฝ่ายสนับสนุน (พนักงานสายสนับสนุน)		
ปฏิบัติงาน	61	46.92
ชำนาญงาน	2	1.54
ชำนาญงานพิเศษ	0	0
ปฏิบัติการ	51	39.23
ชำนาญการ	16	12.31
ชำนาญการพิเศษ	0	0
เชี่ยวชาญ	0	0
เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
รายได้ต่อเดือน		
9,000 – 15,000 บาท	11	5.58
15,001 – 20,000 บาท	22	11.17
20,001 – 25,000 บาท	38	19.29
25,001 – 30,000 บาท	78	39.60
30,001 – 35,000 บาท	27	13.70
มากกว่า 35,000 บาท	21	10.66

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความต้องการสร้างแรงจูงใจ
ต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตราค่าจ้างในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างในปัจจุบันมีสถานะพอดี(เดือนชนเดือน)เป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 42.13 และไม่เพียงพอ เป็นอันดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 39.59 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากเกินไป	0	0.00
พอดีมีเหลือเก็บ	11	5.59
พอดี (เดือนชนเดือน)	83	42.13
ไม่เพียงพอ	78	39.59
น้อยกว่าที่ควรจะเป็น	25	12.69

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้าใจเรื่องการคิดฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกตอบ “เคยได้ยินมาบ้าง” คิดเป็นร้อยละ 42.10 เป็นอันดับ 1 และเลือกตอบ “เข้าใจพอประมาณ” คิดเป็นร้อยละ 38.60 เป็นอันดับ 2 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจเรื่องการคิดฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เข้าใจเป็นอย่างดี	9	4.60
เข้าใจพอประมาณ	76	38.60
เคยได้ยินมาบ้าง	83	42.10
ไม่ทราบเลย	29	14.70

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะอัตราค่าจ้างในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า “ยังมีช่องว่างเหลือพอประมาณ” คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคือ “เต็มกรอบอัตราเงินเดือน” คิดเป็นร้อยละ 25.4 และ “ใกล้เต็มกรอบอัตราเงินเดือน(ภายใน 1-2 ปีนี้)” คิดเป็นร้อยละ 20.3 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของฐานอัตราค่าจ้างในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เต็มกรอบอัตราเงินเดือน	50	25.40
ใกล้เต็มกรอบอัตราเงินเดือน(ภายใน1-2ปี)	40	20.30
ยังมีช่องว่างเหลือพอประมาณ	72	36.50
ไม่แน่ใจ	35	17.80

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในหัวข้อมหาวิทยาลัยควรพิจารณาการปรับฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่หรือไม่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า เห็นควรเป็นอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 93.4 ไม่ควรพิจารณา ในตอนนี้ และไม่ควรพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 6.1 และ ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นในหัวข้อการปรับฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นควรเป็นอย่างยิ่ง	184	93.40
ยังไม่จำเป็นในตอนนี้	12	6.10
ไม่ควรพิจารณา	1	0.50

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องการประเมินเพื่อขยายฐานอัตราค่าจ้างของพนักงาน โดยใช้เกณฑ์เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการประเมินขยายฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานโดยใช้ เกณฑ์การขอตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาเห็นว่าไม่เหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 37.1 และผู้ที่ไม่มีความเห็นต่อเรื่องนี้ คิดเป็นร้อยละ 21.3 ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมของการประเมินเพื่อขยาย ฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานโดยใช้เกณฑ์การขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เหมาะสม	83	41.60
ไม่เหมาะสม	73	37.10
ไม่มีความเห็น	40	21.30

2.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องการประเมินขยายฐานอัตราค่าจ้างของพนักงาน โดยใช้เกณฑ์เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยแยกประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในหมวดนี้เมื่อแยกประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยตามสายงานมีผลดังนี้

1. สายวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 47.06 เห็นว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบันมีความเหมาะสม ร้อยละ 22.06 เห็นว่าไม่เหมาะสม และร้อยละ 29.41 ไม่มีความเห็น

2. สายสนับสนุน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 44.97 เห็นว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม ร้อยละ 39.53 เห็นว่าเหมาะสม และร้อยละ 15.50 ไม่มีความเห็น โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบผลดังที่แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบผลการสำรวจความเห็นเรื่องการประเมินขยายฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานโดยใช้เกณฑ์การขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุน

ข้อคำถาม	สายวิชาการ จำนวน (คน)	ร้อยละ	สายสนับสนุน จำนวน (คน)	ร้อยละ
เหมาะสม	32	47.06	51	39.53
ไม่เหมาะสม	15	22.06	58	44.97
ไม่มีความเห็น	20	29.41	20	15.50

2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานของท่านมีความยากง่ายเพียงใด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานของตนมีความยากพอสมควร คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือไม่ยากและไม่ง่าย คิดเป็นร้อยละ 25.4 ยากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.3 และง่ายที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นต่อความยากง่ายในการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ง่ายที่สุด	1	0.50
ไม่ยากและไม่ง่าย	38	19.30
ยากพอสมควร	108	54.80
ยากที่สุด	50	25.40

2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องการเข้าถึงสวัสดิการอื่นที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้มีสวัสดิการใดบ้างที่ท่านเข้าถึง

คำถามข้อนี้เป็นคำถามที่ผู้ตอบสามารถตอบได้หลายตัวเลือก ตัวเลือกที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเป็นสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ร่วมตอบแบบสอบถามเข้าถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือกองทุนสวัสดิการบุคลากร(กู้ยืม) คิดเป็นร้อยละ 49.7 ค่าตรวจสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 41.6 และ ค่าเล่าเรียนบุตร คิดเป็นร้อยละ 38.1 ตามลำดับ แต่ที่น่าสนใจในส่วนนี้คือมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ไม่ทราบว่าสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากกองทุนประกันสังคม กองทุนพัฒนาบุคลากรและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการเข้าถึงสวัสดิการอื่นที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าเล่าเรียนบุตร	75	38.10
ค่ารักษาพยาบาล	116	58.90
กองทุนสวัสดิการบุคลากร (กู้ยืม)	86	43.70
ค่าตรวจสุขภาพ	82	41.60
ไม่ทราบว่าสวัสดิการอื่น	42	21.30

2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องความยากง่ายในการเข้าถึงสวัสดิการอื่นของมหาวิทยาลัยของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเข้าถึงสวัสดิการอื่นของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากกองทุนประกันสังคม กองทุนพัฒนาบุคลากรและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้เพียงระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือเข้าถึงได้น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4 เข้าถึงได้น้อย คิดเป็นร้อยละ 21.8 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเรื่องความยากง่ายในการเข้าถึงสวัสดิการอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	10	5.10
มาก	30	15.20
ปานกลาง	64	32.50
น้อย	43	21.80
น้อยที่สุด	50	25.40

2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องการเสนอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรดำเนินการปรับปรุงเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทนพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือสวัสดิการต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 15.2 และค่าตอบแทนพิเศษ (เช่น โบนัสรายปี เงินสมทบเกษียณอายุ เป็นต้น) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเรื่องการเสนอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าจ้างและค่าตอบแทนพนักงาน	112	56.90
สวัสดิการต่างๆ	30	15.20
ภาระงานและเกณฑ์การประเมิน	10	5.10
ค่าตอบแทนพิเศษ (เช่น โบนัสรายปี เงินสมทบเกษียณอายุ เป็นต้น)	28	14.20
ความปลอดภัยในการทำงาน	0	0.00
ความโปร่งใสในการบริหาร	6	3.00
ทุนสนับสนุนสำหรับพัฒนาตนเอง	5	2.50
เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย	5	2.50
สิ่งอำนวยความสะดวก (เช่น ที่จอดรถ ลิฟท์ เป็นต้น)	0	0.00
ระบบอินเทอร์เน็ต	0	0.00
อื่นๆ	1	0.50

สรุปผลการสำรวจ

1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรที่ร่วมตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 35-45 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุน อายุปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานในสายวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งอาจารย์ สายสนับสนุนอยู่ในระดับปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้างของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท

แต่เมื่อวิเคราะห์รายได้ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่โดยแยกออกเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนพบว่า

1. พนักงานสายวิชาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.23 โดยรายได้สูงสุดอยู่ที่ระหว่าง 35,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.88 และต่ำสุดอยู่ระหว่าง 25,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.41

2. พนักงานสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.97 รองลงมาคือมีรายได้ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.46 และร้อยละ 17.05 ตามลำดับ และรายได้ต่ำสุดอยู่ระหว่าง 9,000 - 15,000 บาท ซึ่งกลุ่มที่มีรายได้ในช่วงต่ำที่สุดนี้มีสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ร้อยละ 7.75

ซึ่งหากมองจากทั้งสองส่วนแล้วจะเห็นได้ชัดว่ารายรับของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไปนั้นมีความเหลื่อมล้ำกันอย่างชัดเจน โดยร้อยละ 64.36 ของพนักงานสายสนับสนุนที่มีอายุงานมากกว่า 7 ปีมีรายได้ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท และช่องว่างของฐานเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานสายสนับสนุนที่มีอายุงานมากก็ใกล้จะเต็มกรอบอัตราค่าจ้างแล้ว ส่วนสายวิชาการที่มีอายุงานมากกว่า 7 ปีส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท และยังมีช่วงห่างระหว่างฐานเงินเดือนขั้นสูงมากพอสมควร ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานสายสนับสนุนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่มีประสบการณ์มากเป็นอันดับแรก

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความต้องการสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บุคลากรร้อยละ 42.13 เห็นว่าอัตราค่าจ้างในปัจจุบันมีสถานะพอดี (เดือนชนเดือน) ต่อการใช้จ่าย และร้อยละ 39.59 เห็นว่าอัตราค่าจ้างในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจเรื่องการคิดฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บุคลากรร้อยละ 42.10 เคยได้ยินเรื่องการคิดฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูงของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 38.60 มีความเข้าใจเรื่องการคิดฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูงของมหาวิทยาลัยพอประมาณ และร้อยละ 14.7 ไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องนี้เลย ส่วนผู้ที่เข้าใจเรื่องนี้เป็นอย่างดีมีเพียงร้อยละ 4.6 เท่านั้น

2.3 สถานะของฐานอัตราค่าจ้างในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บุคลากรร้อยละ 36.5 มีสถานะของอัตราค่าจ้างในปัจจุบันยังมีช่องว่างของเพดานเงินเดือนเหลืออยู่พอประมาณ ร้อยละ 25.4 มีสถานะอัตราค่าจ้างเต็มกรอบเพดาน ร้อยละ 20.3 คาดว่าอัตราค่าจ้างจะถึงเพดานในอีก 1-2 ปีข้างหน้า และร้อยละ 17.8 ไม่แน่ใจว่าสถานะอัตราค่าจ้างของตนเองเป็นอย่างไร

2.4 ความคิดเห็นเรื่องการปรับฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่

บุคลากรร้อยละ 93.4 เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรพิจารณาเรื่องการปรับฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนร้อยละ 6.1 เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังไม่จำเป็นต้องพิจารณาเรื่องนี้ในตอนนี้ และร้อยละ 0.5 เห็นว่าไม่ควรพิจารณา

2.5 ความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมของการประเมินขยายฐานอัตราค่าจ้างของพนักงาน โดยใช้เกณฑ์เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

จากผลรวมบุคลากรทั้งสองสายงาน ร้อยละ 41.6 เห็นว่าการประเมินขยายฐานอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เกณฑ์เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเหมาะสม ร้อยละ 37.1 เห็นว่าไม่เหมาะสม และร้อยละ 21.3 ไม่มีความคิดเห็นกับเรื่องนี้

แต่เมื่อแยกประเภทพนักงานออกเป็นทั้งสองสายพบว่ามีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยจากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่าพนักงานสายสนับสนุนร้อยละ 44.97 เห็นว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนยังไม่เหมาะสม จากผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าในส่วนของพนักงานสายสนับสนุนนั้นควรจะมีการพิจารณาเกณฑ์ที่เหมาะสมกับส่วนงานสนับสนุนมากกว่าที่เป็นอยู่

2.6 ความคิดเห็นเรื่องความยากง่ายของการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

บุคลากรร้อยละ 54.8 เห็นว่าการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานตนเองนั้นมีความยากพอสมควร ร้อยละ 25.4 เห็นว่าการเสนอขอตำแหน่งนั้นไม่ยากและไม่ง่าย ร้อยละ 19.3 เห็นว่าการเสนอขอตำแหน่งนั้นยากถึงยากที่สุด และร้อยละ 0.5 เห็นว่าการเสนอขอตำแหน่งในสายงานนั้นง่ายที่สุด

2.7 ความคิดเห็นเรื่องการเข้าถึงสวัสดิการอื่นที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้

บุคลากรร้อยละ 58.9 สามารถเข้าถึงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่มหาวิทยาลัยจัดสรรไว้ให้ ร้อยละ 43.7 เข้าถึงสวัสดิการกู้ยืมจากกองทุนสวัสดิการบุคลากร ร้อยละ 41.6 เข้าถึงสวัสดิการค่าตรวจสุขภาพ และร้อยละ 38.1 เข้าถึงสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร แต่ที่น่าสังเกตคือมีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่ไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยได้จัดสรรสวัสดิการอื่นไว้ด้วย โดยจากการสำรวจพบว่าผู้ไม่ทราบเรื่องดังกล่าวมีค่าทางสถิติคิดเป็นร้อยละ 21.3 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2.8 ความคิดเห็นเรื่องความยากง่ายในการเข้าถึงสวัสดิการอื่นของมหาวิทยาลัยของพนักงานมหาวิทยาลัย

บุคลากรร้อยละ 32.5 เข้าถึงสวัสดิการอื่นที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.4 เข้าถึงสวัสดิการดังกล่าวได้น้อยที่สุด ร้อยละ 21.8 เข้าถึงสวัสดิการได้น้อย ร้อยละ 15.2 เข้าถึงสวัสดิการได้

มากและร้อยละ 5.1 เข้าถึงสวัสดิการได้มากที่สุด ซึ่งจากผลการสำรวจจะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้นั้นมีคนเข้าถึงได้ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยถึงน้อยที่สุด

2.9 ความคิดเห็นเรื่องการเสนอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน

บุคลากรร้อยละ 56.9 เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการปรับปรุงค่าจ้างและค่าตอบแทนพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานมากที่สุด ร้อยละ 15.2 เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆใหม่ ร้อยละ 14.2 เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการจัดสรรค่าตอบแทน เช่นโบนัสรายปี เงินสมทบเกษียณอายุ ให้แก่พนักงาน ร้อยละ 5.1 เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับปรุงภาระงานและเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 3 เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงาน ร้อยละ 2.5 เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรปรับปรุงเรื่องทุนพัฒนาตนเองของบุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ซึ่งความคิดเห็นเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

บุคลากรที่ร่วมตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยไว้หลายด้านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานต่อไป โดยสามารถแบ่งเป็นประเด็นดังนี้

3.1 ประเด็นการเพิ่มอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนพนักงาน

3.1.1 ปรับอัตราค่าจ้างให้บุคลากรสายสนับสนุน

3.1.2 ปรับขยายฐานอัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานสายสนับสนุน

3.1.3 มีเงินสนับสนุนให้พนักงานสายสนับสนุนที่กำลังเข้าสู่การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.2 หัวหน้างานหรือผู้ดำรงตำแหน่งบริหารของฝ่ายสนับสนุน

3.2.1 การมีสิทธิลงคะแนนเลือกหัวหน้างานหรือผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในส่วนงาน

3.2.2 ควรมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการ

3.3 เกณฑ์และการประเมินภาระงานและพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.3.1 ควรมีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ชัดเจน

3.3.2 เกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งควรยืดหยุ่นตามอายุงานของพนักงานและควรมีความชัดเจน

3.3.3 พิจารณาภาระงานของบุคลากรทั้งสองสายให้เหมาะสมกับความเป็นจริง

3.3.4 พิจารณาเกณฑ์/ระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพลดการประเมินที่ไม่เป็นธรรม

3.4 พิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนจากเดิมที่มีอยู่

3.4.1 สวัสดิการเงินโบนัสรายปี

3.4.2 สวัสดิการประกันสุขภาพหรือประกันอุบัติเหตุ

3.4.3 สวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ

3.4.4 ควรมีการอุดหนุนค่าครองชีพให้แก่บุคลากร