

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การตัดสินใจเกี่ยวกับการให้รางวัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นายเชิดชาย บันสิทธิ์

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ เสกสิน ศรีวัฒนาภูกุลกิจ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้ว กรรมการ

อาจารย์ ไพรัช ตระการศิริพันธ์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษไม่เกินสองชั้น หรือการให้รางวัลแก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือข้าราชการ สาย ก. สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา และคณบดี อยู่ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้มีอยู่ 3 ประการ คือ

ประการแรก ศึกษาวิธีการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา และคณบดี เฉพาะเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือข้าราชการ สาย ก. เป็นกรณีพิเศษไม่เกินสองชั้น

ประการที่สอง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารดังกล่าว
 ประการสุดท้าย เพื่อทราบถึงทัศนคติของ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ หรือ ข้าราชการ สาย ก. ที่มีต่อรูปแบบและวิธีการ
 ตัดสินใจในเรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษไม่เกินสองชั้นของผู้บริหารดังกล่าว และ
 ทัศนคติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษไม่เกินสองชั้น

จากการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสอบถาม ผลการวิจัย
 พบว่า

1. วิธีการเสนอชื่อข้าราชการ สาย ก. ผู้สมควรได้รับรางวัล ส่วนใหญ่ให้ส่วน
 ราชการระดับภาควิชาเสนอชื่อข้าราชการ สาย ก. เกินโควตาที่ภาควิชาจะได้รับ และส่วน
 ราชการระดับคณะพิจารณาถ้อยแถลงรายชื่อดังกล่าว แล้วเสนอต่อมหาวิทยาลัย
 2. หลักเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาเสนอให้รางวัล ส่วนใหญ่ถือปฏิบัติตามหลัก
 เกณฑ์ตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติ
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 3. ผู้มีอำนาจตัดสินใจเสนอชื่อ ข้าราชการ สาย ก. ผู้สมควรได้รับรางวัล
 ส่วนใหญ่คือ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา สำหรับผู้ถ้อยแถลงรายชื่อดังกล่าวแล้วเสนอต่อมหาวิทยาลัยคือ
 ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี
- สำหรับผู้มีอำนาจตัดสินใจเสนอชื่อข้าราชการ สาย ก. ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร
 อันได้แก่ หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี และรองคณบดี ให้ได้รับรางวัล ส่วนใหญ่คือผู้ดำรง
 ตำแหน่งคณบดี
4. วิธีการตัดสินใจเสนอให้รางวัลแก่ ข้าราชการ สาย ก. ส่วนใหญ่หัวหน้าภาค-
 วิชาใช้วิธีตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับการถ้อยแถลง

รายชื่อ ส่วนใหญ่คนเบตใช้วิธีประชุมปรึกษาและประเมินทางเลือกกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา แล้วทำการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นสอดคล้องกัน

สำหรับวิธีการตัดสินใจเสนอให้รางวัลแก่ข้าราชการ สาย ก. ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ส่วนใหญ่คนเบตใช้วิธีตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการให้รางวัลมาก คือ ปัจจัยด้านหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวและด้านกลุ่มพลังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจให้รางวัลน้อย ในขณะที่ ข้าราชการ สาย ก. ผู้ไม่ได้รับรางวัลมีความเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ไม่ได้รับรางวัลมากคือ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว และด้านกลุ่มพลัง ส่วนปัจจัยด้านหน้าที่การงานแทบไม่ได้ทำให้ไม่ได้รับรางวัลเลย แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบัน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวและกลุ่มพลังยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจให้รางวัลอยู่บ้าง

6. สำหรับทัศนคติเกี่ยวกับการให้รางวัล ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากกำหนดทางปฏิบัติไม่ละเอียด สมควรที่มหาวิทยาลัยจะได้ออกกฎเกณฑ์ภายในเพิ่มเติมและใช้กับข้าราชการ สาย ก. ทั้งมหาวิทยาลัยและในการให้รางวัลสมควรแยกข้าราชการ สาย ก. ออกจากข้าราชการ สาย ข. และสาย ค. เนื่องจากลักษณะงานแตกต่างกัน โดยให้มีการแยกเป็นกลุ่มเป็นระดับตามเดิม นอกจากนี้ ควรให้ส่วนราชการระดับคณะดำเนินการกับเศษส่วนโควตาของรางวัล และไม่ควรรใช้ระบบหมุนเวียนในการให้รางวัล เพราะขัดกับวัตถุประสงค์ของการให้รางวัล และทำให้ข้าราชการไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

Thesis Title Reward Decisions of Chiang Mai University's
Administrators

Author Mr. Churdchai Bansiddhi

M.A. (Political Science) Politics and Government

Examining committee :

Assoc.Prof.	Seksin	Srivattananukulkit	Chairman
Assoc.Prof.	Somsak	Keawkingkeo	Member
Lecturer	Pairat	Trakarnsirinont	Member

Abstract

This is a study of the decisions on salary increases in special cases not exceeding two steps or the provision of rewards for lecturers , assistant professors, associate professors, and professors, or stream-A government employees, at Chiang Mai University by University administrators who are presently department heads and deans.

The study has three objectives:

1.To study the ways that administrators, in particular department heads and deans, decide on salary increases for government lecturers, assistant professors, associate professors, and professors, or stream-A government employees, in special cases not exceeding two steps.

2.To study the factors influencing the administrators' decisions.

3.To learn the views of lecturers, assistant professors, associate

professors, and professors, or stream-A government employees, about the forms and decision methods of administrators concerning salary increases in special cases not exceeding two steps, and the views about salary increases in special cases not exceeding two steps.

From A careful analysis of the data collected from interviews and questions, the following conclusions were made:

1. The usual method for submitting the names of stream-A government employees suitable for rewards has the departments submitting names in excess of their quotas and the faculties reconsidering these names and submitting them on to the University.

2. The consideration of the provision of mostly followed the stipulations in the Government Service Regulations, 13th edition (B.E. 2519) issued in accord with the Civilian Government Employees Law of B.E. 2518 concerning salary increases.

3. Those who have the authority to decide which stream-A government employees are suitable for rewards are for the most part the department heads. Those who reconsider them are the deans.

In the cases of decisions concerning stream-A government employees who are department heads, assistant deans, and associate deans, the deans usually make the decisions.

4. The department heads mostly decide on reward provision for stream-A government employees by themselves, with supplemental

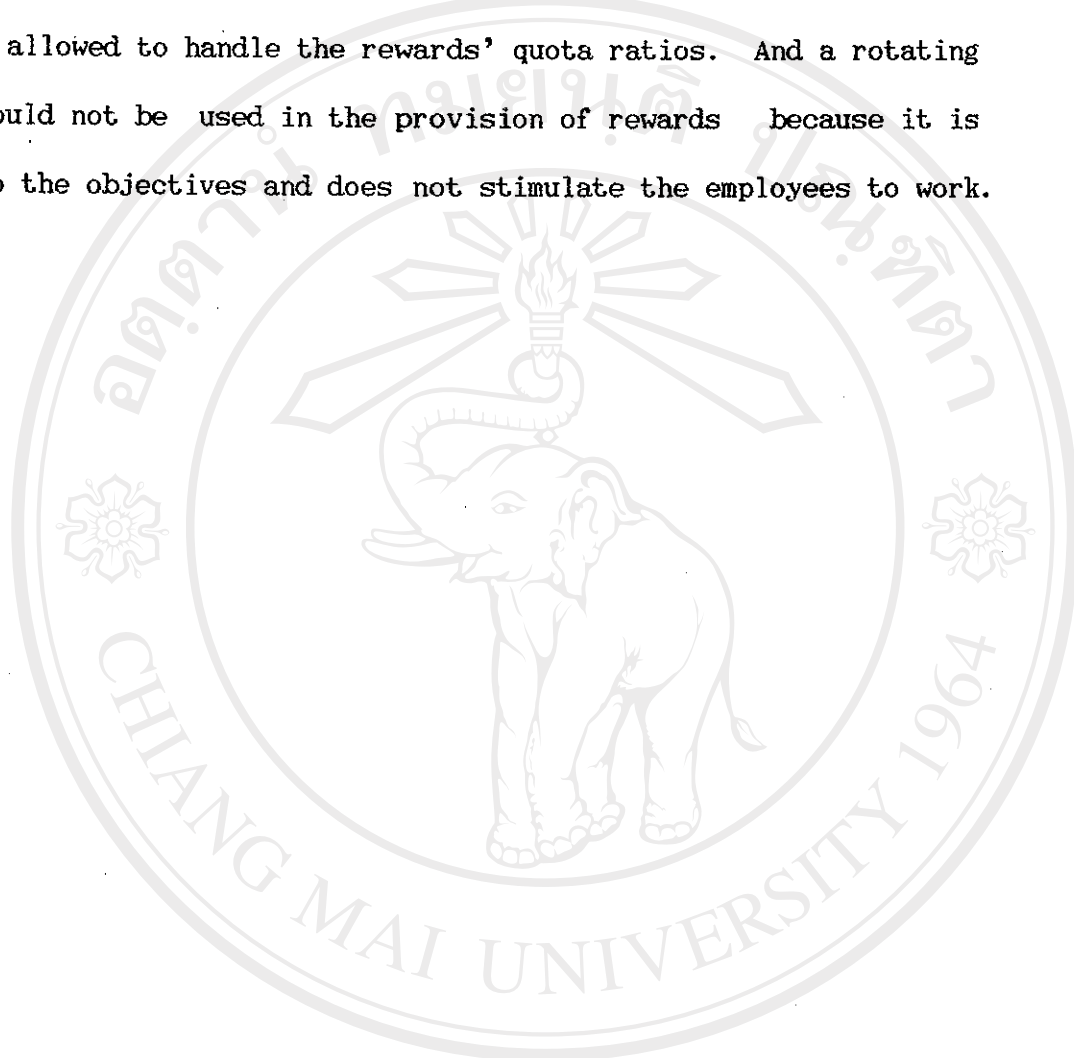
information from department members. In reconsidering the recommendations, the deans hold consultative meetings with their faculty associates and make decisions by consensus.

In the case of deciding on stream-A government employees who are administrators for reward consideration, generally the deans themselves make the decisions with the information available.

5. The influencing factor in administrators' providing rewards is the work performance. Personal relationships and pressure groups have little influence, whereas stream-A government employees who do not receive rewards believe that these two factors are the main causes. As for work performance, it hardly causes anyone not to receive and award. Thus, it can be seen that currently groups still have some influence in the provision of rewards.

6. As for opinions on the provision of rewards, most believe that the Government Service Regulations, 13th edition (B.E. 2519) issued in accord with the Civilian Government Employees Law of B.E. 2518 concerning salary increases is not appropriate enough since it is not detailed about performance. The University should issue supplemental internal guidelines and use them with all stream-A government employees at the institution. Also, in the provision of rewards it would be best to separate stream-A, stream-B, and stream-C government employees since the nature of their work is different into group-

levels as before. In addition, the faculty - level administration should be allowed to handle the rewards' quota ratios. And a rotating system should not be used in the provision of rewards because it is counter to the objectives and does not stimulate the employees to work.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved