

ผลการวิเคราะห์การเข้า – ออกงานของบุคลากร
สำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 – 2557)

ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2557

ตารางที่ 1 : แสดงจำนวนอัตราว่างในช่วง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 - 2557)

สาเหตุ	ประจำปีงบประมาณ				รวม	หมายเหตุ
	2554	2555	2556	2557 (ข้อมูล ณ 14 มี.ค. 57)		
โอน	-	-	-	-	-	
ลาออก	10	7	3	3	23	
ถึงแก่กรรม	-	1	1	-	2	
เกษียณ	-	-	-	-	-	
เกษียณก่อนกำหนด	2	-	1	-	3	
ย้ายตำแหน่ง	-	1	-	-	1	
ปลดออก	2	-	1	-	3	
รวม	14	9	6	3	32	

ตารางที่ 2 : แสดงตำแหน่งว่างและสาเหตุการลาออกในช่วง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 - 2557)

ปี	ตำแหน่ง	สาเหตุการลาออก	จำนวน
2554	วิศวกร	ประกอบอาชีพอื่น	3
		ไม่ผ่านประเมินผลการปฏิบัติงาน	1
		เกษียณก่อนกำหนด	1
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	1
		สุขภาพไม่ดี	1
		บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
		ประกอบอาชีพอื่น	1
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	เกษียณก่อนกำหนด	1
	ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	2
		ปลดออก	1
คนสวน	ปลดออก	1	

ปี	ตำแหน่ง	สาเหตุการลาออก	จำนวน
2555	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ประกอบอาชีพอื่น	2
		บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
		ถึงแก่กรรม	1
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บรรจุเป็นตำแหน่งวิศวกร	1
	ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
		ย้ายตำแหน่งเป็นนักวิชาการคอมพิวเตอร์	1
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
	นักประชาสัมพันธ์	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
2556	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
	นักวิชาการเงินและบัญชี	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ถึงแก่กรรม	1
	วิศวกร	ไม่ผ่านทดลองงาน	1
	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	เกษียณก่อนกำหนด	1
	พนักงานขับรถยนต์	ปลดออก	1
2557 (ข้อมูล ณ 14 มี.ค. 57)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	1
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ผ่านทดลองงาน	1
	วิศวกร	ประกอบอาชีพอื่น	1
รวม			32

จากตารางที่ 1-2 จะเห็นว่าตำแหน่งว่างของสำนักบริการคอมพิวเตอร์เกิดจากสาเหตุการลาออกเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนลำดับรองเกษียณก่อนกำหนด ปลดออก ถึงแก่กรรม และย้ายตำแหน่ง ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนมากเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งวิศวกร ตำแหน่งช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ และตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ด้วยสาเหตุการลาออกดังแสดงตารางที่ 2

สรุปและข้อคิดเห็น

สรุป

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 – 2557) สำนักบริการคอมพิวเตอร์มีตำแหน่งว่างได้แก่ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งวิศวกร ตำแหน่งช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งนักวิชาการ

เงินและบัญชี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และเมื่อมาดูสาเหตุของการลาออก พบว่า...

1. ตำแหน่งวิศวกร ขอลาออกด้วยสาเหตุเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นจำนวน 4 อัตรา และไม่ผ่านทดลองการปฏิบัติงานจำนวน 1 อัตรา

2. ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ถึงแม้ว่าจะเป็นตำแหน่งที่ว่าง /ลาออกเป็นลำดับหนึ่ง แต่สาเหตุการขอลาออกมีดังนี้

ปี 2554 ลาออกเนื่องจาก...

- ประกอบธุรกิจส่วนตัวจำนวน 1 อัตรา
- สุขภาพไม่ดี (กลับไปอยู่ภูมิลำเนา) จำนวน 1 อัตรา
- บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดฝ่ายสารสนเทศ สำนักบริการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา
- ประกอบอาชีพอื่น จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ (เป็นตำแหน่งเดียวกับนักวิชาการคอมพิวเตอร์) :

- ไม่ผ่านประเมินผลการปฏิบัติงานการต่อสัญญาจ้าง จำนวน 1 อัตรา
- เกษียณอายุก่อนกำหนด จำนวน 1 อัตรา

ปี 2555 ลาออกเนื่องจาก...

- ประกอบอาชีพอื่น จำนวน 2 อัตรา
- บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดฝ่ายบริการและฝึกอบรม สำนักบริการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา
- ถึงแก่กรรมจำนวน 1 อัตรา
- สอบบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ตำแหน่งวิศวกร สังกัดฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย จำนวน 1 อัตรา

ปี 2556 ลาออกเนื่องจาก...

- บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดสำนักบริการวิชาการจำนวน 1 อัตรา

ปี 2557 ลาออกเนื่องจาก...

- บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 1 อัตรา

- 2) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ รวมทั้งตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ถึงแม้จะเป็นตำแหน่งที่ลาออกเป็นลำดับหนึ่ง แต่สาเหตุขอลาออกมีหลายสาเหตุด้วยกัน ได้แก่
 - บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 อัตรา
 - ประกอบอาชีพอื่น จำนวน 3 อัตรา
 - ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 1 อัตรา
 - สุขภาพไม่ดี (กลับไปอยู่ภูมิลำเนา) จำนวน 1 อัตรา
 - เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 1 อัตรา
 - ไม่ผ่านประเมินผลการปฏิบัติงานการต่อสัญญาจ้าง จำนวน 1 อัตรา
 - ถึงแก่กรรม จำนวน 1 อัตรา
 - สอบเปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งวิศวกร จำนวน 1 อัตรา
- 3) ตำแหน่งช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ สาเหตุการลาออก
 - บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (วุฒิสูงกว่า)จำนวน 3 อัตรา
 - สอบย้ายเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (วุฒิสูงกว่าเดิม) จำนวน 1อัตรา
 - ปลดออก จำนวน 1 อัตรา
- 4) ตำแหน่งทั่วไป สาเหตุการลาออก
 - บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 อัตรา
 - เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 2 อัตรา
 - ไม่ผ่านทดลองงาน จำนวน 1 อัตรา
 - ปลดออก จำนวน 2 อัตรา
 - ถึงแก่กรรม จำนวน 1 ราย

ข้อคิดเห็น

1. บุคลากรในตำแหน่งวิศวกร สำนักบริการคอมพิวเตอร์ควรจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มนี้มากที่สุด เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่พบว่าบุคลากรลาออก สาเหตุอันเกิดจากต้องการไปประกอบอาชีพอื่นบ่อยครั้งมาก ซึ่งหน่วยงานควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ควรสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีการกำหนดเกณฑ์ความก้าวหน้าเป็นระดับและค่าตอบแทนพิเศษเหมือนเช่นข้าราชการ ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาผลงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะเป็นสำคัญ และควรเพิ่มสวัสดิการที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน สนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก และเงินช่วยเหลือคู่สมรส บุตร บิดาและมารดา ในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เบิกค่าเล่าเรียนบุตร และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้นให้เหมือนกับข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณ) หรือมากกว่า

2. สำหรับบุคลากรในสายงานตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์และตำแหน่งช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ หน่วยงานควรสนับสนุนความก้าวหน้าของตำแหน่งและให้ความมั่นคงของอาชีพ อาจมีเกณฑ์การกำหนดความก้าวหน้าเป็นระดับและค่าตอบแทนพิเศษเหมือนเช่นข้าราชการ ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาผลงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะเป็นสำคัญและปรับปรุง / เพิ่มสวัสดิการที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน สนับสนุนทุนการศึกษา และเงินช่วยเหลือคู่สมรส บุตร บิดา และมารดา ในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เบิกค่าเล่าเรียนบุตร และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น ให้เหมือนกับข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณ)

3. ตำแหน่งทั่วไป หน่วยงานควรเพิ่มสวัสดิการที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ได้แก่ เงินช่วยเหลือคู่สมรส บุตร บิดา และมารดา ในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เบิกค่าเล่าเรียนบุตร และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น ให้เหมือนกับข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณ)

อนึ่ง สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะกำหนดวิธีการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ ใหม่...โดยทางมหาวิทยาลัยจะจัดสวัสดิการแบบกลุ่มมาทดแทนนั้น และปัจจุบันอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่มีอัตราสูงมาก ทำให้สำนักฯ ไม่สามารถจ้างตามอัตราบัญชีใหม่ได้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการจ้าง

หากทางมหาวิทยาลัยมีมาตรการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ทุกหน่วยงานใช้อัตราค่าจ้างเท่ากัน ก็ยังสามารถลดอัตราการย้ายงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ในสถานภาพเดียวกันได้ แต่ทั้งนี้ อาจต้องจงใจด้วยสวัสดิการว่าหน่วยงานไหนมีสวัสดิการที่ดีกว่า เป็นต้น