

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ได้จากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ได้จากการแจกแจงแบบ F
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 (type I error)
MS	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวน
W_r	แทน	ค่าวิกฤตในการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำย่อที่ใช้ในตารางนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้าราชการ สาย ก หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการวิชาการไม่รวมผู้ที่
ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป

ข้าราชการ สาย ข หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือและส่งเสริมการให้บริการวิชาการ

ข้าราชการ สาย ค หมายถึง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ รวมถึงข้าราชการ
สาย ก ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารด้วย

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงคำร้อยละคุณสมบัติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมแยกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 คำร้อยละคุณสมบัติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ประเภทของข้าราชการ		
สาย ก ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารตั้งแต่ หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป	93	41.30
สาย ข	49	21.80
สาย ค และ ข้าราชการสาย ก ที่ดำรงตำแหน่ง หน้าที่บริหารตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป	83	36.90
รวม	225	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ		
- กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	40	17.80
- กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	54	24.00
- กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	25	11.10
- กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ	106	47.10
รวม	225	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ปี	34	15.10
- มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี	71	31.60
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	120	53.30
รวม	225	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ก ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป (ร้อยละ 41.30) ในกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการส่วนมากเป็นกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ (ร้อยละ 47.10) และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 53.30)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม จำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งรายด้านและรายข้อ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ในรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ ประสบการณ์ในการทำงานทั้งรายด้านและรายข้อ ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยทำการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และจัดลำดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4-13

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความนิยมบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ		ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา		
		$\bar{X}$	SD	n = 225
				ระดับ
				ลำดับที่
1.	ด้านองค์การบริหารงานบุคคล	3.68	.54	มาก
2.	ด้านการเข้าสู่ระบบ	3.59	.60	มาก
3.	ด้านสถานภาพของบุคลากร	3.00	.50	ปานกลาง
4.	ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน	3.53	.67	มาก
5.	ด้านสิทธิประโยชน์	3.95	.52	มาก
6.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.37	.59	มาก
7.	ด้านการประเมินบุคลากร	3.60	.57	มาก
รวม		3.67	.38	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานภาพของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความนิยมบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ข้าราชการสาย ก			ข้าราชการสาย ข			ข้าราชการสาย ค					
	n = 93			n = 49			n = 83					
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านองค์กรการบริหารงานบุคคล	3.67	.59	มาก	3	3.66	.55	มาก	3	3.71	.49	มาก	3
2. ด้านการเข้าสู่ระบบ	3.59	.58	มาก	5	3.52	.57	มาก	5	3.62	.65	มาก	5
3. ด้านสถานภาพของบุคลากร	2.98	.50	ปานกลาง	7	2.90	.47	ปานกลาง	7	3.08	.51	ปานกลาง	7
4. ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน	3.65	.69	มาก	4	3.36	.65	ปานกลาง	6	3.49	.65	ปานกลาง	6
5. ด้านสิทธิประโยชน์	3.92	.56	มาก	2	3.98	.46	มาก	2	3.96	.52	มาก	2
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.44	.57	มาก	1	4.28	.58	มาก	1	4.34	.62	มาก	1
7. ด้านการประเมินบุคลากร	3.51	.59	มาก	6	3.66	.55	มาก	3	3.66	.56	มาก	4
รวม	3.68	.39	มาก		3.62	.37	มาก		3.70	.70	มาก	

จากตาราง 5 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อพิจารณาตามประเภทของข้าราชการ ข้าราชการสาย ก มีความคิดเห็นแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานภาพของบุคลากร ข้าราชการสาย ข และ ข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานภาพของบุคลากรและด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาการ

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย	กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ					กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ				
	n = 40					n = 54					n = 25					n = 106				
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	ลำดับที่
1. ด้านองค์กรการบริหารงานบุคคล	3.41	.62	ปานกลาง	3	3.81	.49	มาก	3	3.90	.51	มาก	3	3.67	.50	มาก	3				3
2. ด้านการเข้าสู่ระบบ	3.40	.55	ปานกลาง	5	3.72	.60	มาก	4	3.85	.54	มาก	4	3.52	.62	มาก	5				5
3. ด้านสถานภาพของบุคลากร	2.78	.40	ปานกลาง	7	3.18	.51	ปานกลาง	7	3.06	.46	ปานกลาง	7	2.97	.50	ปานกลาง	7				7
4. ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน	3.41	.75	ปานกลาง	4	3.70	.63	มาก	5	3.84	.58	มาก	5	3.40	.64	ปานกลาง	6				6
5. ด้านสิทธิประโยชน์	3.80	.62	มาก	2	3.96	.50	มาก	2	3.93	.57	มาก	2	4.01	.48	มาก	2				2
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	.64	มาก	1	4.39	.59	มาก	1	4.72	.40	มากที่สุด	1	4.28	.59	มาก	1				1
7. ด้านการประเมินบุคลากร	3.40	.68	ปานกลาง	6	3.57	.57	มาก	6	3.78	.51	มาก	6	3.65	.54	มาก	4				4
รวม	3.51		มาก		3.76	.38	มาก		3.87	.29	มาก		3.64	.36	มาก					

จากตาราง 6 การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อพิจารณาตามกลุ่มสาขาวิชาการ พบว่า

กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสิทธิประโยชน์และด้านพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความคิดเห็นโดยรวมในแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานภาพของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานภาพของบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมากที่สุด ตามลำดับ

กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ มีความคิดเห็นในแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสภาพของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความนิยมเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีถึง 5 ปี				ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี				ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านองค์การบริหารงานบุคคล	3.64	.66	มาก	4	3.65	.48	มาก	3	3.71	.54	มาก	3
2. ด้านการเข้าสู่ระบบ	3.56	.67	มาก	5	3.53	.58	มาก	5	3.62	.60	มาก	5
3. ด้านสถานภาพของบุคลากร	2.94	.59	ปานกลาง	7	2.99	.49	ปานกลาง	7	3.02	.48	ปานกลาง	7
4. ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน	3.66	.79	มาก	3	3.52	.57	มาก	6	3.50	.69	ปานกลาง	6
5. ด้านสิทธิประโยชน์	4.04	.46	มาก	2	3.94	.50	มาก	2	3.93	.55	มาก	2
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.24	.73	มาก	1	4.29	.58	มาก	1	4.46	.55	มาก	1
7. ด้านการประเมินบุคลากร	3.52	.69	มาก	6	3.59	.53	มาก	4	3.63	.57	มาก	4
รวม	3.66	.45	มาก		3.65	.33	มาก		3.70	.39	มาก	

จากตาราง 7 การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีถึง 5 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี มีความคิดเห็นแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานภาพของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานภาพของบุคลากร และด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านองค์การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. องค์การบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปของ คณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง	3.67	.97	มาก	5
2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีอธิการบดีเป็น ประธานกรรมการ	3.24	1.20	ปานกลาง	7
3. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรมีกรรมการ สภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็น ประธานกรรมการ	3.43	1.12	ปานกลาง	6
4. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบ ไตรภาคี	4.07	.87	มาก	3
5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ควรประกอบด้วย ผู้แทนผู้บริหาร และผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย ในสัดส่วนที่เท่ากัน	3.89	1.03	มาก	4
6. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ควรเป็นชุดเดียวกับ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	2.39	1.05	น้อย	8
7. ควรมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์สำหรับให้ ผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากระบบการบริหาร งานบุคคล เสนอเรื่องร้องเรียนได้	4.63	.62	มากที่สุด	1
8. คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ควรมีกรรมการ สภามหาวิทยาลัย ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็น ประธานกรรมการ มีผู้แทนผู้บริหารและ ผู้แทน พนักงานมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เท่ากันเป็น กรรมการ	4.15	.93	มาก	2
รวม	3.68	.54	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม
ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นด้านองค์การบริหารงานบุคคล
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการของ
มหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ควรให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์สำหรับ
ให้ผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากระบบการบริหารงานเสนอเรื่องร้องเรียนได้ ประเด็นรองลงมา
ได้แก่ คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ควรมีการสมทบมหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิเป็น
ประธานกรรมการ มีผู้แทนผู้บริหารและผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เท่ากันเป็น
กรรมการ และประเด็นต่อมาคือ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบไตรภาคี

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลใน
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา
ด้านการเข้าสู่ระบบ

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. รูปแบบการบริหารงานบุคคลควรเป็นระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐระบบเดียวตั้งแต่เริ่มแรก	2.91	1.39	ปานกลาง	8
2. รูปแบบการบริหารงานบุคคล ควรเป็น 2 ระบบคือ ระบบ ราชการและระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระยะ เริ่มแรก 5 ปี หรือ 10 ปี	3.76	1.21	มาก	3
3. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการทุกคนมีเวลาในการ ตัดสินใจเลือกเพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐไม่เกิน 5 ปี	3.09	1.31	ปานกลาง	6
4. มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการ ทุกคนมีเวลาในการ ตัดสินใจเลือก เพื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐไม่เกิน 10 ปี	3.63	1.25	มาก	4
5. การปรับเปลี่ยนบุคลากรเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ควรมีคณะกรรมการประเมินศักยภาพ บุคคลเพื่อให้เกิดความยุติธรรม	4.08	1.00	มาก	2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
6. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 5 จะต้องมีการประเมินศักยภาพ เพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหาร มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์และแนวทาง	3.06	1.29	ปานกลาง	7
7. การปรับเปลี่ยนตามข้อ 5 จะต้องมีการประเมินศักยภาพ บุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดย สภามหาวิทยาลัย	3.49	1.12	ปานกลาง	5
8. เกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานของ มหาวิทยาลัย ต้องชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	4.66	.64	มากที่สุด	1
รวม	3.59	.60	มาก	

จากตาราง 9 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม
ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยนุรพา มีความคิดเห็นด้านการเข้าสู่ระบบโดยรวมอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัย
นุรพา มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานของ
มหาวิทยาลัย ต้องชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ประเด็นรองลงมา ได้แก่ การปรับเปลี่ยน
บุคลากรเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรมีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลเพื่อ
ให้เกิดความยุติธรรม และประเด็นต่อมาคือ รูปแบบการบริหารงานบุคคล ควรเป็น 2 ระบบคือ
ระบบราชการและระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระยะเริ่มแรก 5 ปี หรือ 10 ปี

ตารางที่ 10 . คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพของบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. บุคลากรปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วควรคงสถานภาพเป็นข้าราชการเช่นเดิม	4.00	1.18	มาก	1
2. บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วมีสถานภาพเป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย”	2.64	1.27	ปานกลาง	5
3. การจำแนกประเภทบุคลากรในมหาวิทยาลัยควรจำแนกเป็น 3 ประเภทคือ สาย ก, สาย ข และ ค เหมือนเดิม	2.77	1.37	ปานกลาง	4
4. การจำแนกประเภทบุคลากรควรมี 2 ประเภทคือ สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ	3.68	1.11	มาก	2
5. ข้าราชการมหาวิทยาลัยหลังจากได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานถาวรทันทีโดยไม่ต้องมีสถานภาพทดลองปฏิบัติงานในระยะเริ่มต้น	3.62	1.29	มาก	3
6. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 2 ปี แล้วจึงมีการประเมินเข้าสู่สถานภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง	2.56	1.19	ปานกลาง	6
7. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานอยู่ 3 ปี แล้วจึงมีการประเมินเข้าสู่สถานภาพถาวรอีกครั้งหนึ่ง	2.20	1.12	น้อย	8
8. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เริ่มบรรจุในระบบใหม่ควรมีสถานภาพใน 5 ปี แรกเป็นลูกจ้างโดยมีสัญญาว่าจ้างจะต้องต่อสัญญาจ้างทุกปีเมื่อผ่านปีที่ 5 แล้ว ทุกคนจะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถาวร	2.54	1.30	ปานกลาง	7
รวม	3.00	.50	ปานกลาง	

จากตาราง 10 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นด้านสถานภาพของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วควรมีสถานภาพเป็นข้าราชการเช่นเดิม ประเด็นรองลงมาได้แก่ การจำแนกประเภทบุคลากรควรมี 2 ประเภท คือ สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และประเด็นต่อมาคือ ข้าราชการมหาวิทยาลัยหลังจากได้รับการประเมินศักยภาพเข้าสู่ระบบใหม่แล้วควรมีสถานภาพเป็นพนักงานถาวรทันที โดยไม่ต้องมีสถานภาพทดลองปฏิบัติงานในระยะเริ่มต้น

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. อัตราเงินเดือนที่กำหนดควรเป็น 1.7 เท่าของอัตรา ราชการสำหรับสายวิชาการและ 1.5 เท่าสำหรับ สายสนับสนุนวิชาการ	3.25	1.35	ปานกลาง	6
2. สถานมหาวิทยาลัยควรเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน เป็นการเฉพาะของมหาวิทยาลัยเอง แต่ต้องไม่น้อย กว่าอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 1	3.90	1.00	มาก	1
3. ควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็น ของมหาวิทยาลัยเองตามที่สถานมหาวิทยาลัยกำหนด	3.79	1.10	มาก	2
4. การกำหนดเงินเดือนพนักงานใหม่ควรพิจารณาจากวุฒิ สาขาขาดแคลนและประสบการณ์	3.67	1.15	มาก	3
5. ควรมีอัตราเงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและ เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งทางวิชาการเป็นบัญชี แยกเฉพาะออกจากบัญชีเงินเดือน โดยมีสถานหา วิทยาลัยเป็นผู้กำหนดและประกาศให้ทราบทั่วกัน	3.58	1.10	มาก	4
6. เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่ง วิชาการ ควรรวมเบ็ดเสร็จอยู่ในอัตราเงินเดือน โดย กำหนดอัตราตำแหน่งให้ชัดเจนไว้ในบัญชี	3.00	1.20	ปานกลาง	7

ตารางที่ 11 . (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
7. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการควรใช้ตาม แบบราชการเช่นเดิม	3.52	1.33	มาก	5
รวม	3.53	.67	มาก	

จากตาราง 11 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม
ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการของ
มหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สภามหาวิทยาลัยควรเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตรา
เงินเดือนเป็นการเฉพาะของมหาวิทยาลัยเอง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดในข้อ 1 คือ
1.7 เท่าของอัตราราชการสำหรับสายวิชาการและ 1.5 เท่าสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ ประเด็น
รองลงมาได้แก่ ควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นของมหาวิทยาลัยเองตามที่
สภามหาวิทยาลัยกำหนด และประเด็นต่อมาคือ การกำหนดเงินเดือนพนักงานใหม่ควรพิจารณา
จากวุฒิสาขาขาดแคลนและประสบการณ์

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลใน
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา
ด้านสิทธิประโยชน์

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ควรให้มีระบบบำเหน็จบำนาญเช่นเดียวกับระบบราชการ	4.38	.90	มาก	1
2. ควรยกเลิกระบบบำเหน็จบำนาญตามแบบราชการแต่ควร จัดให้มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน	2.52	1.23	ปานกลาง	7
3. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้เป็นไปตาม ระบบราชการตามเดิม	4.15	1.05	มาก	5
4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้เป็นไปตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนดแต่ต้องไม่ต่ำกว่าระบบเดิม (ระบบราชการ)	4.16	.99	มาก	4

ตารางที่ 12 . (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
5. เงินสวัสดิการควรเป็นเงินให้พิเศษนอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับ	4.01	.99	มาก	6
6. การลา นอกจากลาป่วย ลาก่อนบุตร ลาถึงส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ควรให้มีระเบียบการลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานของมหาวิทยาลัย	4.21	.87	มาก	2
7. โทษทางวินัยควรมี 5 สถานเช่นเดียวกับระบบราชการ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก	4.20	.88	มาก	3
รวม	3.95	.52	มาก	

จากตาราง 12 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นด้านสิทธิประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ควรให้มีระบบบำเหน็จบำนาญเช่นเดียวกับระบบราชการ ประเด็นรองลงมาได้แก่ การลา นอกจากลาป่วย ลาก่อนบุตร ลาถึงส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ควรให้มีระเบียบการลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานของมหาวิทยาลัย และประเด็นต่อมาคือ โทษทางวินัยควรมี 5 สถานเช่นเดียวกับระบบราชการ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการพัฒนามูลาการ

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารควรเน้นความสำคัญของการพัฒนามูลาการเป็นอันดับแรก	4.43	.76	มาก	2
2. ผู้บริหารควรสนองตอบความต้องการในการพัฒนามูลาการทุกสาขางานอย่างเท่าเทียม	4.48	.71	มาก	1
3. ควรมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการทำหน้าที่ดูแลทางด้านการพัฒนามูลาการ โดยเฉพาะเพื่อดำเนินการหารายได้ตั้งกองทุนและพิจารณาตามความเหมาะสม	4.21	.85	มาก	4
4. คณะกรรมการพัฒนามูลาการ ควรมีผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยเพื่อความยุติธรรม	4.37	.85	มาก	3
รวม	4.37	.59	มาก	

จากตาราง 13 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นด้านการพัฒนามูลาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรสนองตอบความต้องการในการพัฒนามูลาการทุกสาขางานอย่างเท่าเทียมประเด็นรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารควรเน้นความสำคัญของการพัฒนามูลาการ เป็นอันดับแรก และประเด็นต่อมาคือ คณะกรรมการพัฒนามูลาการ ควรมีผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยเพื่อความยุติธรรม

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการประเมินบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้บริหารเท่านั้น	2.62	1.30	ปานกลาง	8
2. การประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย	3.60	1.07	มาก	5
3. ในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรควรมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหาร (หรือผู้แทน) ของหน่วยงานและผู้แทน จากการเลือกตั้งโดยบุคลากรในหน่วยงานในสัดส่วนเท่ากัน	3.91	.92	มาก	3
4. ในการประเมินผลการทำงานของควรให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย	3.86	1.02	มาก	4
5. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และคณบดี ควรให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	3.30	1.22	ปานกลาง	6
6. การประเมินผลการทำงานของ ผู้บริหารในระดับอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วยโดยผ่านองค์กร เช่น สภาอาจารย์ หรือสภานักงานมหาวิทยาลัย	4.30	.91	มาก	1
7. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารในระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาควร ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน	3.16	1.14	ปานกลาง	7

ตารางที่ 14. (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	n = 225			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
8. การประเมินผลการทำงานของ ผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วน ร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่านองค์กร เช่น สภาอาจารย์ หรือสภาพนักงาน มหาวิทยาลัย	4.04	1.08	มาก	2
รวม	3.60	.57	มาก	

จากตาราง 14 พบว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม
ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นด้านการประเมินบุคลากร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการของ
มหาวิทยาลัยบูรพา มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การประเมินผลการทำงานของ ผู้บริหารในระดับ
อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการและคณบดี ควรให้บุคลากรทั่วไปมี
ส่วนร่วมในการประเมินด้วยโดยผ่านองค์กร เช่น สภาอาจารย์ หรือสภาพนักงานมหาวิทยาลัย
ประเด็นรองลงมาได้แก่ การประเมินผลการทำงานของ ผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี
หัวหน้าภาควิชา ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย โดยผ่านองค์กร เช่น
สภาอาจารย์หรือสภาพนักงานมหาวิทยาลัย และประเด็นต่อมาคือ ในการประเมินผลการทำงานของ
บุคลากรควรมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหาร(หรือผู้แทน) ของหน่วยงานและผู้แทนจาก
การเลือกตั้งโดยบุคลากรในหน่วยงานในสัดส่วนเท่ากัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคะแนนความคิดเห็นในการบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการและประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการและประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา แต่ละกลุ่มจำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (least-significant difference) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.12	.05	.20	.817
	ภายในกลุ่ม	222	65.47	.29		
	รวม	224	65.59			
ด้านการเข้าสู่ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.31	.15	.43	.648
	ภายในกลุ่ม	222	81.50	.36		
	รวม	224	81.82			
ด้านสถานภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	.56	2.29	.104
	ภายในกลุ่ม	222	54.74	.24		
	รวม	224	55.87			
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.94	1.47	3.32*	.038
	ภายในกลุ่ม	222	98.27	.44		
	รวม	224	101.22			

ตารางที่ 15. (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	.09	.04	.17	.841
	ภายในกลุ่ม	222	60.68	.23		
	รวม	224	60.78			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.95	.47	1.3	.261
	ภายในกลุ่ม	222	78.18	.35		
	รวม	224	79.13			
ด้านการประเมินบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	.59	1.8	.164
	ภายในกลุ่ม	222	72.85	.32		
	รวม	224	74.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.18	.09	.64	.527
	ภายในกลุ่ม	222	32.09	.14		
	รวม	224	32.28			

* $p < .05$

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลตามตาราง 16

ตารางที่ 16. การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา รายด้าน
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน จำแนกตามประเภทของข้าราชการ

กลุ่ม		ข้าราชการสาย ก	ข้าราชการสาย ข	ข้าราชการสาย ค
	$\bar{X}$	3.65	3.36	3.49
- ข้าราชการสาย ก	3.65	-	0.29* ($p = .013$)	0.16 ($p = .108$)
- ข้าราชการสาย ข	3.36	-	-	0.13 ($p = .277$)
- ข้าราชการสาย ค	3.49	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพาสาย ก กับข้าราชการสาย ข
มีความคิดเห็นด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
โดยข้าราชการสาย ก มีความคิดเห็นด้านอัตราเงินเดือน – ค่าตอบแทน มากกว่าข้าราชการสาย ข

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม
ความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของ
ข้าราชการ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	5.61	1.87	6.89*	.000
	ภายในกลุ่ม	221	59.97	.27		
	รวม	224	65.59			
ด้านการเข้าสู่ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.29	1.76	5.09*	.002
	ภายในกลุ่ม	221	76.53	.34		
	รวม	224	81.82			
ด้านสถานภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.92	1.30	5.56*	.001
	ภายในกลุ่ม	221	51.94	.23		
	รวม	224	55.87			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.61	2.20	5.15*	.001
	ภายในกลุ่ม	221	94.60	.42		
	รวม	224	101.22			
ด้านสิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.77	.59	2.22	.087
	ภายในกลุ่ม	221	59.00	.26		
	รวม	224	60.78			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.18	1.39	4.11*	.007
	ภายในกลุ่ม	221	74.95	.33		
	รวม	224	79.13			
ด้านการประเมินบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.69	.89	2.78*	.042
	ภายในกลุ่ม	221	71.35	.32		
	รวม	224	74.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.83	.94	7.09*	.000
	ภายในกลุ่ม	221	29.44	.13		
	รวม	224	32.28			

* $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านสิทธิประโยชน์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$)

ตาราง 18 เพื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปรากฏผลตามตาราง 19-24

ตารางที่ 18. การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม
จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ

กลุ่ม		กลุ่ม วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี	กลุ่ม มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	กลุ่ม วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	กลุ่ม สนับสนุน วิชาการหรือ งานบริการ
	$\bar{X}$	3.50	3.78	3.87	3.64
กลุ่มวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	3.50	-	.28* ($p = .000$)	.37* ($p=.000$)	.14* ($p = .034$)
กลุ่มมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	3.78	-	-	.10 ($p=.296$)	.13* ($p = .030$)
กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	3.87	-	-	-	.23* ($p = .006$)
กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หรืองานบริการ	3.64	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีกับกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ
งานบริการ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมี
ความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ กลุ่ม
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ
งานบริการ และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุน
วิชาการหรืองานบริการ

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยนุรพา ด้านองค์กร
การบริหารงานบุคคล จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ

กลุ่ม	กลุ่ม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	กลุ่ม มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	กลุ่ม วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	กลุ่ม สนับสนุน วิชาการหรือ งานบริการ	
$\bar{X}$	3.40	3.82	3.90	3.67	
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.40	-	.43* ($p = .000$)	.51* ($p = .000$)	.28* ($p = .005$)
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.82	-	-	.08 ($p = .547$)	.15 ($p = .078$)
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3.90	-	-	-	.23* ($p = .048$)
กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ งานบริการ	3.67	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยนุรพา กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กับกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ มีความคิดเห็นด้านองค์การบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเข้าสู่
ระบบ จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ

กลุ่ม	กลุ่ม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	กลุ่ม มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	กลุ่ม วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	กลุ่ม สนับสนุน วิชาการหรือ งานบริการ
$\bar{X}$	3.38	3.75	3.85	3.52
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.38	-	.37* ($p = .003$)	.47* ($p = .002$) .14 ($p = .199$)
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.75	-	.10 ($p = .495$)	.23* ($p = .021$)
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3.85	-	-	.33* ($p = .013$)
กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ งานบริการ	3.52	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 20 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กับกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีกับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ และ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ มีความคิดเห็นด้านการเข้าสู่ระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ และ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพ
ของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ

กลุ่ม	$\bar{X}$	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม
		วิทยาศาสตร์	มนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สนับสนุน
		และ เทคโนโลยี	และ สังคมศาสตร์	สุขภาพ	วิชาการหรือ งานบริการ
		2.79	3.19	3.06	2.97
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.79	-	.40*	.27*	.18*
			(<i>p</i> = .000)	(<i>p</i> = .029)	(<i>p</i> = .042)
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.19	-	-	.13	0.22*
				(<i>p</i> = .270)	(<i>p</i> = .008)
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3.06	-	-	-	.09
					(<i>p</i> = .414)
กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ งานบริการ	2.97	-	-	-	-

**p* < .05

จากตาราง 21 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
กับกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีกับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ กลุ่มมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์กับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ มีความคิดเห็นด้านสถานภาพของบุคลากร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*p* < .05) โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมี
ความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ และ
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ
งานบริการ

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านอัตรา
เงินเดือน-ค่าตอบแทน จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ

กลุ่ม	$\bar{X}$	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม
		วิทยาศาสตร์	มนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สนับสนุน
		และ เทคโนโลยี	และ สังคมศาสตร์	สุขภาพ	วิชาการหรือ งานบริการ
		3.42	3.72	3.84	3.40
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.42	-	.30*	.42*	0.02
			(<i>p</i> = .029)	(<i>p</i> = .013)	(<i>p</i> = .871)
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.72	-	-	.12	.32*
				(<i>p</i> = .458)	(<i>p</i> = .004)
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3.84	-	-	-	.44*
					(<i>p</i> = .003)
กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ งานบริการ	3.40	-	-	-	-

**p* < .05

จากตาราง 22 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ มีความคิดเห็นด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*p* < .05) โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ

ตารางที่ 23. การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการพัฒนา
บุคลากร จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ

กลุ่ม	$\bar{X}$	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม	กลุ่ม
		วิทยาศาสตร์	มนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สนับสนุน
		และ	และ	สุขภาพ	วิชาการหรือ
		เทคโนโลยี	สังคมศาสตร์		งานบริการ
		4.34	4.42	4.72	4.28
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4.34	-	.08	.38*	.06
			(<i>p</i> = .491)	(<i>p</i> = .011)	(<i>p</i> = .570)
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4.42	-	-	.30*	.15
				(<i>p</i> = .035)	(<i>p</i> = .137)
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.72	-	-	-	.44*
					(<i>p</i> = .001)
กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ งานบริการ	4.28	-	-	-	-

**p* < .05

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพกับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*p* < .05) โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการประเมิน
บุคลากร จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ

กลุ่ม	$\bar{X}$	กลุ่ม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	กลุ่ม มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	กลุ่ม สนับสนุน วิชาการหรือ งานบริการ	กลุ่ม วิทยาศาสตร์ สุขภาพ
		3.41	3.56	3.78	3.65
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.41	-	.15 (<i>p</i> = .209)	.37* (<i>p</i> = .011)	.24* (<i>p</i> = .021)
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.56	-	-	.22 (<i>p</i> = .104)	.10 (<i>p</i> = .316)
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3.78	-	-	-	.13 (<i>p</i> = .308)
กลุ่มสนับสนุนวิชาการหรือ งานบริการ	3.65	-	-	-	-

**p* < .05

จากตาราง 24 พบว่าข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
กับกลุ่มสนับสนุนวิชาการหรืองานบริการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มวิทยาศาสตร์
สุขภาพ มีความคิดเห็นด้านการประเมินบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*p* < .05)
โดยกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มสนับสนุนวิชาการ
หรืองานบริการ และกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคิดเห็นโดยภาพรวมน้อยกว่า
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านองค์การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.25	.12	.43	.646
	ภายในกลุ่ม	222	65.33	.29		
	รวม	224	65.59			
ด้านการเข้าสู่ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.20	.54	.580
	ภายในกลุ่ม	222	81.43	.36		
	รวม	224				
ด้านสถานภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.19	.09	.38	.683
	ภายในกลุ่ม	222	55.68	.25		
	รวม	224	55.87			
ด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	.73	.36	.81	.443
	ภายในกลุ่ม	222	100.48	.45		
	รวม	224	101.22			
ด้านสิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	.34	.17	.62	.536
	ภายในกลุ่ม	222	60.44	.27		
	รวม	224	60.78			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.99	.99	2.87	.059
	ภายในกลุ่ม	222	77.13	.34		
	รวม	224	79.13			
ด้านการประเมินบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.31	.15	.47	.625
	ภายในกลุ่ม	222	73.73	.33		
	รวม	224	74.04			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.12	.06	.42	.653
	ภายในกลุ่ม	222	32.15	.14		
	รวม	224	32.28			

* $p < .05$

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สรุปผลการทดสอบได้ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า “การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน” เนื่องจากว่าความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อจำแนกตามประเภทของข้าราชการ ข้าราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เกือบทุกด้านยกเว้นด้านอัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน ที่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เกือบทุกด้านยกเว้นด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ปรากฏว่าข้าราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง โดยรวมและรายด้านทั้งหมดทุกด้าน