

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: ภาพสะท้อนจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีซึ่งอยู่ระหว่างก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 165 คน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สามารถสรุปได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	17.00
หญิง	137	83.00
รวม	165	100.00
อายุ		
20 - 30 ปี	46	27.91
31 - 40 ปี	72	43.63
41 - 50 ปี	39	23.66
51 ปีขึ้นไป	8	4.80
รวม	165	100.00
สถานภาพ		
โสด	78	47.30
สมรส	81	49.10
หม้าย/ หย่าร้าง	6	3.60
แยกกันอยู่	0	0.00
รวม	165	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.80
ปริญญาตรี	104	63.00
ปริญญาโท	52	31.50
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.70
รวม	165	100.00
ประเภทผู้ปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	19	11.50
พนักงานมหาวิทยาลัย	129	78.20
ลูกจ้างประจำ	17	10.30
รวม	165	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	3	1.80
10,000 - 20,000 บาท	119	72.10
20,001 - 30,000 บาท	23	13.90
30,001 บาทขึ้นไป	20	12.20
รวม	165	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3 - 6 ปี	53	32.10
มากกว่า 6 ปี	112	67.90
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.00 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.63 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี, อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 27.91, 23.66 และ 4.80 สำหรับสถานภาพ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.10 สถานภาพโสดและหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 47.30 และ 3.60 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.00 จบการศึกษามัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.50, 4.80 และ 0.70 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 78.20 ข้าราชการและลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 11.50 และ 10.30 มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป และน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.9, 12.20 และ 1.8 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.90 และปฏิบัติงานระหว่าง 3 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.10

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยพบข้อสังเกตสำคัญที่อาจมีผลต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีทั้งก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป ดังนี้

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาดำรงปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวนแตกต่างกันมาก กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาดำรงปริญญาตรี

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านอัตราเงินเดือน	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ					μ	σ	แปล ความ หมาย	อัน ดับ
	แนวทางการบริหารงานบุคคล								
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่มี ความ คิดเห็น				
2. โครงสร้างอัตรา เงินเดือนของ บุคลากรจำเป็นต้อง แยกตามสายงาน (สายวิชาการ สาย สนับสนุนวิชาการ)	11 (6.7)	103 (62.4)	43 (26.1)	5 (3.0)	3 (1.8)	2.74	0.63	เห็นด้วย	2
3. มหาวิทยาลัยมี การกำหนดแนว ทางการปรับ เงินเดือนของ บุคลากรอย่างเป็น รูปธรรม	6 (3.6)	105 (63.6)	41 (24.8)	9 (5.5)	4 (2.4)	2.67	0.64	เห็นด้วย	3
4. การพิจารณา อัตราเงินเดือนมี ความยุติธรรม สามารถตรวจสอบ ได้	5 (3.0)	81 (49.1)	61 (37.0)	12 (7.3)	6 (3.6)	2.50	0.68	ไม่เห็น ด้วย	5
5. ปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบกับ เงินเดือนที่ท่าน ได้รับมีความ เหมาะสมสอดคล้อง กัน	6 (3.6)	91 (55.2)	51 (30.9)	10 (6.1)	7 (4.2)	2.59	0.67	เห็นด้วย	4
ภาพรวม						2.66	0.42	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวม

พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.66, \sigma = 0.42$) ด้านอัตราเงินเดือน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 1 ($\mu = 2.81, \sigma = 0.53$)
- 2. โครงสร้างอัตราเงินเดือนของบุคลากรจำเป็นต้องแยกตามสายงาน (สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 2 ($\mu = 2.74, \sigma = 0.63$)
- 3. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการปรับเงินเดือนของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 3 ($\mu = 2.67, \sigma = 0.64$)
- 4. ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 4 ($\mu = 2.59, \sigma = 0.67$)
- 5. การพิจารณาอัตราเงินเดือนมีความยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เป็นอันดับ 5 ($\mu = 2.50, \sigma = 0.68$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลัง การเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านสิทธิประโยชน์และภาพรวม

ด้านสิทธิประโยชน์	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารงานบุคคล					μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	เห็น ด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่มี ความเห็น				
	อย่าง ยิ่ง			อย่าง ยิ่ง	ความ คิดเห็น				
6. มหาวิทยาลัยจัด ให้บุคลากรได้รับ สวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาลที่ เหมาะสม	6 (3.6)	79 (47.9)	59 (35.5)	15 (9.1)	6 (3.6)	2.48	0.72	ไม่เห็นด้วย	4
7. มหาวิทยาลัยจัด ให้บุคลากรมีสิทธิ ในการลาที่ เหมาะสม	7 (4.2)	104 (63.0)	48 (29.1)	4 (2.4)	2 (1.2)	2.70	0.59	เห็นด้วย	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านสิทธิประโยชน์	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ					μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	แนวทางการบริหารงานบุคคล								
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่มี ความ คิดเห็น				
8. มหาวิทยาลัยจัด ให้บุคลากรได้รับ สวัสดิการด้านที่อยู่ อาศัยที่เหมาะสม	4 (2.4)	53 (32.1)	76 (46.1)	20 (12.1)	12 (7.3)	2.27	0.72	ไม่เห็นด้วย	6
9. มหาวิทยาลัยจัด ให้บุคลากรได้รับ สวัสดิการด้านค่าเล่า เรียนและค่า ธรรมเนียม การศึกษาบุตร ที่เหมาะสม	3 (1.8)	76 (46.1)	53 (32.1)	21 (12.7)	12 (7.3)	2.40	0.75	ไม่เห็นด้วย	5
10. มหาวิทยาลัยจัด ให้บุคลากรได้รับ สวัสดิการด้านค่า สงเคราะห์ กรณี ประสบภัยพิบัติที่ เหมาะสม	5 (3.0)	77 (46.7)	64 (38.8)	8 (4.8)	11 (6.7)	2.51	0.65	เห็นด้วย	3
11. มหาวิทยาลัยจัด ให้บุคลากรได้รับ สวัสดิการด้านค่า ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ หรือการประกัน ชีวิตรายปีที่ เหมาะสม	7 (4.2)	91 (55.2)	58 (35.2)	6 (3.6)	3 (1.8)	2.61	0.63	เห็นด้วย	2
ภาพรวม						2.52	0.47	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.52, \sigma = 0.47$) ด้านสิทธิประโยชน์เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1. มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรมีสิทธิในการลาที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 1 ($\mu = 2.70, \sigma = 0.59$)
- 2. มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ หรือการประกันชีวิตรายปีที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 2 ($\mu = 2.61, \sigma = 0.63$)
- 3. มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าสงเคราะห์ กรณีประสบภัยพิบัติที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 3 ($\mu = 2.51, \sigma = 0.65$)
- 4. มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เป็นอันดับ 4 ($\mu = 2.48, \sigma = 0.72$)
- 5. มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาบุตรที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เป็นอันดับ 5 ($\mu = 2.40, \sigma = 0.75$)
- 6. มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เป็นอันดับ 6 ($\mu = 2.27, \sigma = 0.72$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการพัฒนาบุคลากรและภาพรวม

ด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ					μ	σ	แปล ความ หมาย	อันดับ
	แนวทางการบริหารงานบุคคล								
	เห็น	เห็น	ไม่เห็น	ไม่เห็น	ไม่มี				
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ความ				
	อย่าง			อย่าง	คิดเห็น				
	ยิ่ง			ยิ่ง					
12. มหาวิทยาลัย	3	88	59	4	11	2.58	0.58	เห็น	4
วางแผนด้านการพัฒนา	(1.8)	(53.3)	(35.8)	(2.4)	(6.7)			ด้วย	
บุคลากรที่เหมาะสม									

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารงานบุคคล					μ	σ	แปล ความ หมาย	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่มี ความเห็น				
13. ท่านได้รับโอกาส ในการพัฒนาตนเอง อย่างเหมาะสม เช่น การศึกษาต่อ การ ฝึกอบรม หรือ การศึกษาดูงาน เป็นต้น	19 (11.5)	98 (59.4)	34 (20.6)	4 (2.4)	10 (6.4)	2.85	0.65	เห็นด้วย	2
14. มหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากร สามารถนำความรู้ที่ ได้รับการอบรมไปใช้ ในการพัฒนางานอย่าง เต็มที่	19 (11.5)	98 (59.4)	39 (3.6)	0 (0.00)	9 (5.5)	2.87	0.60	เห็นด้วย	1
15. มหาวิทยาลัยมีการ ติดตามแผนงานหรือ โครงการพัฒนา บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	14 (8.5)	88 (53.3)	51 (30.9)	2 (1.2)	10 (6.1)	2.72	0.67	เห็นด้วย	3
16. มหาวิทยาลัยมีการ ติดตามความก้าวหน้า ด้านอาชีพของบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรม	3 (1.8)	82 (49.7)	65 (39.4)	9 (5.5)	6 (3.6)	2.50	0.64	ไม่เห็น ด้วย	5
ภาพรวม						2.72	0.49	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงาน
บุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดย
ภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

($\mu = 2.72, \sigma = 0.49$) ด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับอบรมไปใช้ในการพัฒนางานอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 1 ($\mu = 2.87, \sigma = 0.60$)
- 2. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 2 ($\mu = 2.85, \sigma = 0.65$)
- 3. มหาวิทยาลัยมีการติดตามแผนงานหรือ โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 3 ($\mu = 2.72, \sigma = 0.67$)
- 4. มหาวิทยาลัยวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 4 ($\mu = 2.58, \sigma = 0.58$)
- 5. มหาวิทยาลัยมีการติดตามความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เป็นอันดับ 5 ($\mu = 2.50, \sigma = 0.64$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการประเมินบุคลากรและภาพรวม

ด้านการประเมินบุคลากร	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล					μ	σ	แปลความหมาย	อันดับ
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีความคิดเห็น				
	อย่าง ยิ่ง	ด้วย	ด้วย	อย่าง ยิ่ง	ความ คิดเห็น				
17. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสม	5 (3.0)	86 (52.1)	60 (36.4)	4 (2.4)	10 (6.1)	2.59	0.60	เห็นด้วย	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการประเมิน บุคลากร	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนว ทางการบริหารงานบุคคล					μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่มี ความ คิดเห็น				
18. ในการประเมิน ท่านมีสิทธิในการ แสดงความคิดเห็น ต่อผู้ประเมินอย่าง ตรงไปตรงมา	8 (4.8)	62 (37.6)	70 (42.4)	4 (2.4)	21 (12.7)	2.51	0.65	เห็นด้วย	5
19. ในการประเมิน ท่านมีสิทธิในการ อุทธรณ์ร้องทุกข์ใน ผลการประเมิน	12 (7.3)	78 (47.3)	45 (27.3)	7 (4.2)	23 (13.9)	2.67	0.70	เห็นด้วย	1
20. ท่านได้รับการ ชี้แจงผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่าง ชัดเจน	9 (5.5)	70 (42.4)	59 (35.8)	5 (3.0)	22 (13.3)	2.58	0.67	เห็นด้วย	3
21. มหาวิทยาลัยมี การกำหนดแนว ทางการนำผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรไปใช้ใน การจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรใน อนาคตอย่างชัดเจน	8 (4.8)	73 (44.2)	65 (39.4)	6 (3.6)	13 (7.9)	2.55	0.66	เห็นด้วย	4
ภาพรวม						2.58	0.55	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.58, \sigma = 0.55$) ด้านการประเมินบุคลากร เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ในการประเมิน บุคลากรมีสิทธิในการอุทธรณ์ร้องทุกข์ในผลการประเมิน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 1 ($\mu = 2.67, \sigma = 0.70$)
2. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 2 ($\mu = 2.59, \sigma = 0.60$)
3. บุคลากรได้รับการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 3 ($\mu = 2.58, \sigma = 0.67$)
4. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในอนาคตอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 4 ($\mu = 2.55, \sigma = 0.66$)
5. ในการประเมิน บุคลากรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้ประเมินอย่างตรงไปตรงมา มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 5 ($\mu = 2.51, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 8 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในด้านต่าง ๆ	μ	σ	แปลความหมาย	อันดับ
1. ด้านอัตราเงินเดือน	2.66	0.42	เห็นด้วย	2
2. ด้านสิทธิประโยชน์	2.52	0.47	เห็นด้วย	4
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.72	0.49	เห็นด้วย	1
4. ด้านการประเมินบุคลากร	2.58	0.55	เห็นด้วย	3
รวม	2.62	0.88	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมความคิดเห็นทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.88$) โดยสรุปรายด้าน ซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.47$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ									
	ชาย		หญิง		รวม		ระดับ		อันดับ	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	ความคิดเห็น	อันดับ	ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านอัตราเงินเดือน	2.57	0.47	เห็นด้วย	2	2.67	0.41	เห็นด้วย	2	เห็นด้วย	2
ด้านสิทธิประโยชน์	2.48	0.51	ไม่เห็นด้วย	3	2.53	0.47	เห็นด้วย	4	เห็นด้วย	4
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.68	0.60	เห็นด้วย	1	2.73	0.47	เห็นด้วย	1	เห็นด้วย	1
ด้านการประเมินบุคลากร	2.35	0.55	ไม่เห็นด้วย	4	2.62	0.54	เห็นด้วย	3	เห็นด้วย	3
ภาพรวม	2.52	0.14	เห็นด้วย		2.64	0.85	เห็นด้วย		เห็นด้วย	
อันดับ			2				1			

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ดังอันดับและสรุปในภาพรวมต่อไปนี้

เพศหญิง มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.85$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.47$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.41$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.54$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.53$, $\sigma = 0.47$)

เพศชาย มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.14$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.60$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.47$) ด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.48$, $\sigma = 0.51$) และด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.35$, $\sigma = 0.55$)

โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.88$) สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.47$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน
 อธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามอายุ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามอายุ																								
ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในด้านต่าง ๆ	20 - 30 ปี		อันดับ		31 - 40 ปี		อันดับ		41 - 50 ปี		อันดับ		51 ปีขึ้นไป		อันดับ		รวม		อันดับ		ระดับ		อันดับ	
			ระดับ		ความ		ความ		ความ		ความ		ความ		ความ						ความ		ความคิดเห็น	
			คิดเห็น				คิดเห็น		คิดเห็น		คิดเห็น		คิดเห็น		คิดเห็น						คิดเห็น		คิดเห็น	

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามอายุ ดังอันดับและสรุปในภาพรวมต่อไปนี้

อายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.10$) มากที่สุด ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.50$) ด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.70$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.52$) และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.59$)

อายุ 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.93$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.45$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.48$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.50$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.48$)

อายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.11$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.47$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.74$, $\sigma = 0.53$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.41$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.50$)

อายุ 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.54$, $\sigma = 0.11$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.51$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.38$) ด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.45$, $\sigma = 0.54$) และด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.45$, $\sigma = 0.43$)

โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.88$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.47$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานอธิการบดี													
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามสถานภาพ													
ในด้านต่าง ๆ	โสด		ระดับ	ความคิดเห็น	อันดับ	สมรส	ระดับ	ความคิดเห็น	อันดับ	หม้าย/หย่าร้าง		ระดับ	อันดับ
	μ	σ								μ	σ		
ด้านอัตราเงินเดือน	2.69	0.42	เห็นด้วย	เห็นด้วย	2	2.60	0.42	เห็นด้วย	2	2.92	0.33	เห็นด้วย	2
ด้านสิทธิประโยชน์	2.47	0.50	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	4	2.56	0.45	เห็นด้วย	3	2.87	0.14	เห็นด้วย	3
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.72	0.54	เห็นด้วย	เห็นด้วย	1	2.70	0.45	เห็นด้วย	1	3.00	0.14	เห็นด้วย	1
ด้านการประเมินบุคลากร	2.64	0.56	เห็นด้วย	เห็นด้วย	3	2.52	0.53	เห็นด้วย	4	2.60	0.67	เห็นด้วย	4
ภาพรวม	2.63	0.11	เห็นด้วย	เห็นด้วย		2.60	0.08	เห็นด้วย		2.85	0.17	เห็นด้วย	
อันดับ	2		3		1		1		0		0		0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0
													0

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพ ดังอันดับและสรุปในภาพรวมต่อไปนี้

หม้าย/ หย่าร้าง มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.17$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.14$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.33$) ด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.14$) และด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.67$)

โสด มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.11$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.54$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.69$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.56$) และด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.47$, $\sigma = 0.50$)

สมรส มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.08$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.45$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.42$) ด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.56$, $\sigma = 0.45$) และด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.53$)

โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามสถานภาพ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.88$) สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.47$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา																			
	ต่ำกว่า		ระดับ		อันดับ		ปริญญาโท		ระดับ		อันดับ		รวม							
	ปริญญาตรี		อันดับ		อันดับ		ปริญญาโท		อันดับ		อันดับ		รวม							
	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ						
ด้านอัตราเงินเดือน	2.76	0.81	เห็นด้วย	4	2.68	0.37	เห็นด้วย	1	2.57	0.43	เห็นด้วย	3	3.00	0.00	เห็นด้วย	1	2.66	0.42	เห็นด้วย	2
ด้านสิทธิประโยชน์	2.83	0.84	เห็นด้วย	2	2.20	0.42	เห็นด้วย	4	2.78	0.93	เห็นด้วย	1	2.50	0.00	ไม่เห็นด้วย	3	2.52	0.47	เห็นด้วย	4
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.89	0.87	เห็นด้วย	1	2.73	0.43	เห็นด้วย	2	2.67	0.53	เห็นด้วย	2	2.60	0.00	เห็นด้วย	2	2.72	0.49	เห็นด้วย	1
ด้านการประเมินบุคลากร	2.77	0.91	เห็นด้วย	3	2.60	0.51	เห็นด้วย	3	2.50	0.54	ไม่เห็นด้วย	4	2.20	0.00	ไม่เห็นด้วย	4	2.58	0.55	เห็นด้วย	3
ภาพรวม	2.81	0.06	เห็นด้วย		2.63	0.92	เห็นด้วย		2.63	0.12	เห็นด้วย		2.58	0.33	เห็นด้วย		2.62	0.88	เห็นด้วย	
อันดับ			1				2				3					4				

จากตารางที่ 12 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังอันดับและสรุปในภาพรวมต่อไปนี้

ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.06$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.87$) ด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.88$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.91$) และด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.81$)

ปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.92$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.37$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.43$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.51$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.42$)

ปริญญาโท มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.12$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.93$) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.53$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.57$, $\sigma = 0.43$) และด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.54$)

สูงกว่าปริญญาโท มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.33$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.00$) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.60$, $\sigma = 0.00$) ด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.00$) และด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.20$, $\sigma = 0.00$)

โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.88$) สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.47$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน											
	ข้าราชการ			ระดับ อำนวยการ			พนักงาน มหาวิทยาลัย			ลูกจ้างประจำ		
	ระดับ ความ			ระดับ ความ			ระดับ ความ			ระดับ ความ		
	μ	σ	คิดเห็น	μ	σ	คิดเห็น	μ	σ	คิดเห็น	μ	σ	คิดเห็น
ด้านอัตราเงินเดือน	2.64	0.46	เห็นด้วย	1	2.64	0.41	เห็นด้วย	2	2.79	0.49	เห็นด้วย	2
ด้านสิทธิประโยชน์	2.50	0.42	ไม่เห็นด้วย	3	2.50	0.47	ไม่เห็นด้วย	4	2.72	0.53	เห็นด้วย	4
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.63	0.44	เห็นด้วย	2	2.71	0.48	เห็นด้วย	1	2.89	0.60	เห็นด้วย	1
ด้านการประเมินผลการ	2.32	0.39	ไม่เห็นด้วย	4	2.57	0.54	เห็นด้วย	3	2.77	0.65	เห็นด้วย	3
ภาพรวม	2.52	0.15	เห็นด้วย		2.61	0.09	เห็นด้วย		2.75	0.07	เห็นด้วย	
อันดับ	3			2			1					

จากตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงาน
บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้ง
4 ด้าน โดยจำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน ดังอันดับและสรุปในภาพรวมต่อไปนี้

ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.75$,
 $\sigma = 0.07$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.89$,
 $\sigma = 0.60$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.49$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.65$)
และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.53$)

พนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.61$,
 $\sigma = 0.09$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นใน
ระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.48$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย
($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.41$) ด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.57$,
 $\sigma = 0.54$) และด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.47$)

ข้าราชการ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.15$)
ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย
($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.46$) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.44$)
ด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.42$) และด้านการ
ประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.32$, $\sigma = 0.39$)

โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคลากรของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน
ซึ่งจำแนกตามประเภทผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.88$)
สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน
($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์
($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.47$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในด้านต่าง ๆ		ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามรายได้																			
		น้อยกว่า 10,000 บาท								20,001 - 30,001 บาท											
		ระดับ				อันดับ				ระดับ				อันดับ							
		μ	σ	ความคิดเห็น	ความเห็นด้วย	μ	σ	ความคิดเห็น	ความเห็นด้วย	μ	σ	ความคิดเห็น	ความเห็นด้วย	μ	σ	ความคิดเห็น	ความเห็นด้วย				
ด้านอัตราเงินเดือน		2.80	1.06	เห็นด้วย	4	2.65	0.38	เห็นด้วย	2	2.60	0.49	เห็นด้วย	4	2.69	0.44	เห็นด้วย	1	2.66	0.42	เห็นด้วย	2
ด้านสิทธิประโยชน์		3.00	1.41	เห็นด้วย	1	2.48	0.44	ไม่เห็นด้วย	4	2.70	0.40	เห็นด้วย	2	2.53	0.56	เห็นด้วย	3	2.52	0.47	เห็นด้วย	4
ด้านการพัฒนาบุคลากร		3.00	1.41	เห็นด้วย	2	2.73	0.70	เห็นด้วย	1	2.76	0.45	เห็นด้วย	1	2.59	0.53	เห็นด้วย	2	2.72	0.49	เห็นด้วย	1
ด้านการประเมินบุคลากร		3.00	1.41	เห็นด้วย	3	2.57	0.52	เห็นด้วย	3	2.68	0.56	เห็นด้วย	3	2.52	0.63	เห็นด้วย	4	2.58	0.55	เห็นด้วย	3
ภาพรวม		2.95	0.10	เห็นด้วย		2.61	0.11	เห็นด้วย		2.69	0.07	เห็นด้วย		2.58	0.08	เห็นด้วย		2.62	0.88	เห็นด้วย	
อันดับ		1				3				2				4							

จากตารางที่ 14 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามรายได้ ดังอันดับและสรุปในภาพรวมต่อไปนี้

น้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.95, \sigma = 0.10$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 3.00, \sigma = 1.41$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.00, \sigma = 1.41$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 3.00, \sigma = 1.41$) และด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.80, \sigma = 1.06$)

20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.69, \sigma = 0.07$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.76, \sigma = 0.45$) ด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.70, \sigma = 0.40$) ด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.68, \sigma = 0.56$) และด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.60, \sigma = 0.49$)

10,000 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.61, \sigma = 0.11$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.73, \sigma = 0.70$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.65, \sigma = 0.38$) ด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.57, \sigma = 0.52$) และด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.48, \sigma = 0.44$)

30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.58, \sigma = 0.08$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.69, \sigma = 0.44$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.59, \sigma = 0.53$) ด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.53, \sigma = 0.56$) และด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.52, \sigma = 0.63$)

โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามรายได้ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62, \sigma = 0.88$) สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72, \sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66, \sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58, \sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52, \sigma = 0.47$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ในด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน											
	3 - 6 ปี		ระดับ		อันดับ		มากกว่า 6 ปี		ระดับ		อันดับ	
	μ	σ	ความคิดเห็น		อันดับ		μ	σ	ความคิดเห็น		อันดับ	
ด้านอัตราเงินเดือน	2.65	0.41	เห็นด้วย		2		2.66	0.43	เห็นด้วย		2	
ด้านสิทธิประโยชน์	2.46	0.47	ไม่เห็นด้วย		4		2.55	0.47	เห็นด้วย		4	
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.83	0.49	เห็นด้วย		1		2.67	0.49	เห็นด้วย		1	
ด้านการประเมินบุคลากร	2.64	0.60	เห็นด้วย		3		2.55	0.52	เห็นด้วย		3	
ภาพรวม	2.65	0.15	เห็นด้วย				2.61	0.07	เห็นด้วย			
อันดับ					1						2	

จากตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังอันดับและสรุปในภาพรวมต่อไปนี้

3 - 6 ปี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.15$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.41$) ด้านการประเมินบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.60$) และด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\mu = 2.46$, $\sigma = 0.47$)

มากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.61$, $\sigma = 0.07$) ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.43$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.55$, $\sigma = 0.52$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.55$, $\sigma = 0.47$)

โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ด้าน ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.88$) สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.49$) ด้านอัตราเงินเดือน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.42$) ด้านการประเมินบุคลากร ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.55$) และด้านสิทธิประโยชน์ ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.47$)

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามอันดับ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านอัตราเงินเดือน ด้านการประเมินบุคลากร และด้านสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square)

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละคู่ปัจจัย ในลักษณะการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Cross Tabulation) เพื่อดูความสัมพันธ์ของคู่ปัจจัยใดลักษณะ ค่าความถี่และร้อยละ รวมถึงการหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) เพื่อหาความสัมพันธ์โดยรวม

ในแต่ละปัจจัยว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ในระดับนัยสำคัญที่กำหนด โดยการวิจัยนี้ได้กำหนดความสัมพันธ์ที่ 95% หรือค่านัยสำคัญ ไม่เกิน 0.05 โดยแต่ละคู่ปัจจัยแสดงได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

		แนวทางการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)			
	เพศ	ด้านอัตรา	ด้านสิทธิ	ด้านการพัฒนา	ด้านการประเมิน
		เงินเดือน	ประโยชน์	บุคลากร	บุคลากร
เพศชาย	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7.14	14.29	11.54	11.54
	ไม่เห็นด้วย	64.29	64.29	57.69	61.54
	เห็นด้วย	28.57	21.43	30.77	23.08
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	3.85
เพศหญิง	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.96	10.95	2.94	5.97
	ไม่เห็นด้วย	61.48	63.50	52.21	57.46
	เห็นด้วย	34.07	24.82	43.38	35.07
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.48	0.73	1.47	1.49
Pearson Chi-square		0.355	0.679	0.001***	0.610

จากตารางที่ 16 การนำปัจจัยด้านเพศ ประกอบด้วย เพศชาย เพศหญิง และแนวทางการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) และการหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) พบว่า

1.1 คู่ปัจจัยระหว่าง เพศ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน เพศชาย โดยส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 64.29 เช่นเดียวกันกับเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 61.48 และมีค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน

(Pearson Chi-square) เท่ากับ 0.355 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ปัจจัย ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน

1.2 คู่ปัจจัยระหว่าง เพศ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ เพศชาย โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 64.29 เพศหญิงมีความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย เช่นเดียวกัน ร้อยละ 63.50 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.679 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์

1.3 คู่ปัจจัยระหว่าง เพศ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร จะเห็นว่า เพศชาย ความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 57.69 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 30.77 สำหรับเพศหญิง ความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย 52.21 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 43.38 และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ของ 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น เพศจึงมีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคล

1.4 คู่ปัจจัยระหว่าง เพศ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร จะเห็นว่า เพศชาย มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 61.54 เพศหญิงมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 57.46 ค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.610 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ปัจจัยนี้ ดังนั้น เพศจึงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

		แนวทางการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)			
อายุ		ด้านอัตรา	ด้านสิทธิ	ด้านการพัฒนา	ด้านการประเมิน
		เงินเดือน	ประโยชน์	บุคลากร	บุคลากร
20 - 30 ปี	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.17	15.22	2.17	4.35
	ไม่เห็นด้วย	63.04	60.87	50.00	52.17
	เห็นด้วย	32.61	23.91	45.65	41.30
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.17	-	2.17	2.17
31 - 40 ปี	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5.56	13.89	7.14	10.14
	ไม่เห็นด้วย	66.67	65.28	54.29	60.87
	เห็นด้วย	27.78	20.83	38.57	28.99
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
41 - 50 ปี	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.70	5.13	2.63	2.70
	ไม่เห็นด้วย	48.65	61.54	50.00	59.46
	เห็นด้วย	45.95	30.77	44.74	35.14
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.70	2.56	2.63	2.70
51 ปีขึ้นไป	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	12.50
	ไม่เห็นด้วย	75.00	75.00	75.00	62.50
	เห็นด้วย	25.00	25.00	25.00	12.50
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	12.50
Pearson Chi-square		0.030*	0.450	0.050*	0.112

จากตารางที่ 17 การนำปัจจัยด้านอายุ โดยแบ่งออกเป็นช่วงอายุ ได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) และหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) พบว่า

2.1 คู่ปัจจัยระหว่าง อายุ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน จากข้อมูลในตาราง จะเห็นได้ว่า กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 63.04 กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 66.67 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี ส่วนใหญ่ในความคิดเห็นในระดับ ไม่เห็นด้วยร้อยละ 48.65 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 75 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.030 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ของ 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น กลุ่มอายุมีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน

2.2 คู่ปัจจัยระหว่าง อายุ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์จากข้อมูลข้างต้น พบได้ว่า กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 60.87 กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 65.28 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 61.54 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 75.00 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.450 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสองกลุ่มปัจจัย ดังนั้น กลุ่มอายุ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์

2.3 คู่ปัจจัยระหว่าง อายุ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร จากข้อมูลข้างต้น พบว่า กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50.00 กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 54.29 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50.00 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 75.00 และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้ ดังนั้น กลุ่มอายุ จึงมีความสัมพันธ์กับแนวคิดทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร

2.4 คู่มือวิจัยระหว่าง อายุ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับ ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 52.17 กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 60.87 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 59.46 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 62.50 และผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.112 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น กลุ่มอายุจึงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

		แนวทางการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)			
สถานภาพ		ด้านอัตรา เงินเดือน	ด้านสิทธิ ประโยชน์	ด้านการพัฒนา บุคลากร	ด้านการประเมิน บุคลากร
โสด	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3.90	11.54	5.13	6.67
	ไม่เห็นด้วย	61.04	69.23	50.00	56.00
	เห็นด้วย	32.47	17.95	42.31	34.67
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.60	1.28	2.56	2.67
สมรส	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3.75	12.35	3.85	6.33
	ไม่เห็นด้วย	63.75	58.02	57.69	62.03
	เห็นด้วย	32.50	29.63	33.33	30.38
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	1.27
หม้าย/ หย่าร้าง	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	16.67
	ไม่เห็นด้วย	50.00	66.67	33.33	33.33
	เห็นด้วย	50.00	33.33	53.09	50.00
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
Pearson Chi-square		0.016*	0.828	0.064	0.066

จากตารางที่ 18 การนำปัจจัยด้านสถานะ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) และหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) พบว่า

3.1 คู่มือปัจจัยระหว่าง สถานภาพ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน จากข้อมูลในตาราง จะเห็นได้ว่า สถานภาพโสด ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 61.04 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 63.75 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50 และระดับเห็นด้วย ร้อยละ 50 และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.016 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ของ 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น สถานภาพมีความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน

3.2 คู่มือปัจจัยระหว่าง สถานภาพ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ จากข้อมูลในตาราง เห็นได้ว่า สถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 69.23 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 58.02 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.67 และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.828 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ของ 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น สถานภาพ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ จึงไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.3 คู่มือปัจจัยระหว่าง สถานภาพ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร พบได้ว่า สถานภาพโสด โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50.00 สถานภาพสมรส โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 57.69 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 53.09 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.064 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ของทั้ง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น สถานภาพ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4 คู่มือปัจจัยระหว่าง สถานภาพ กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร จากข้อมูลข้างต้น พบว่า สถานภาพโสด โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 56.00 และสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับ ไม่เห็นด้วยร้อยละ 62.03 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 50.00

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.066 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ของทั้ง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น สถานภาพสมรสกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ระดับการศึกษา		แนวทางการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)			
		ด้านอัตรา	ด้านสิทธิ	ด้านการพัฒนา	ด้านการประเมิน
		เงินเดือน	ประโยชน์	บุคลากร	บุคลากร
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วย	62.50	62.50	50.00	50.00
	เห็นด้วย	12.50	25.00	25.00	25.00
ปริญญาตรี	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25.00	12.50	25.00	25.00
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.91	12.50	2.97	5.94
	ไม่เห็นด้วย	60.19	63.46	49.50	55.45
	เห็นด้วย	36.89	24.04	47.52	38.61
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
ปริญญาโท	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5.88	11.54	7.69	10.00
	ไม่เห็นด้วย	66.67	63.46	59.62	64.00
	เห็นด้วย	27.45	25.00	32.69	24.00
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	2.00
สูงกว่าปริญญาโท	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วย	-	100.00	100.00	100.00
	เห็นด้วย	100.00	-	-	-
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
Pearson Chi-square		0.003**	0.170	0.001***	0.342

จากตารางที่ 19 การนำปัจจัยด้านระดับการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) และหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) พบว่า

4.1 คู่อปัจจัยระหว่าง ระดับการศึกษา กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน จากข้อมูลในตาราง พบว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 62.50 ระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่มีความเห็น ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 60.19 ระดับปริญญาโท โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.67 และระดับสูงกว่าปริญญาโท โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับ เห็นด้วย ร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.003 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น ระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน

4.2 คู่อปัจจัยระหว่าง ระดับการศึกษา กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ จากข้อมูลในตาราง พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 62.50 ระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 63.46 ระดับปริญญาโท โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 63.46 และระดับสูงกว่าปริญญาโท มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 100.00 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.170 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น ระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กัน

4.3 คู่อปัจจัยระหว่าง ระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลในตาราง พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50.00 ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 49.50 ระดับสูงกว่าปริญญาโท ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 59.62 และระดับสูงกว่าปริญญาโท ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.001 จึงยอมรับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น ระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน

4.4 คู่อปัจจัยระหว่าง ระดับการศึกษากับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย

ร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 55.45 ระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 64.00 และระดับสูงกว่าปริญญาโท ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.342 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น ระดับการศึกษา กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ประเภทผู้ปฏิบัติงาน		แนวทางการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)			
		ด้านอัตรา เงินเดือน	ด้านสิทธิ ประโยชน์	ด้านการพัฒนา บุคลากร	ด้านการประเมิน บุคลากร
ข้าราชการ	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5.56	10.53	5.26	-
	ไม่เห็นด้วย	61.11	63.16	57.89	76.47
	เห็นด้วย	33.33	26.32	36.84	23.53
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
พนักงาน มหาวิทยาลัย	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3.91	13.18	3.91	8.66
	ไม่เห็นด้วย	64.06	65.12	53.91	57.48
	เห็นด้วย	31.25	20.93	41.41	32.28
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.78	0.78	0.78	1.57
ลูกจ้าง มหาวิทยาลัย	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	6.67	-
	ไม่เห็นด้วย	47.06	52.94	40.00	43.75
	เห็นด้วย	47.06	47.06	46.67	50.00
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5.88	-	6.67	6.25
Pearson Chi-square		0.186	0.967	0.069	0.066

จากตารางที่ 20 การนำปัจจัยด้านประเภทผู้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนากุศลกร ด้านการประเมินบุคลากร ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) และหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) พบว่า

5.1 คู่อปัจจัยระหว่าง ประเภทผู้ปฏิบัติงาน กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน จากข้อมูลในตาราง พบว่า ข้าราชการ โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 61.11 พนักงานมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มีความเห็น ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 64.06 และระดับสูงกว่าปริญญาโท โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับ เห็นด้วย ร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.003 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น ระดับการศึกษา กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน

5.2 คู่อปัจจัยระหว่าง ประเภทผู้ปฏิบัติงาน กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ จากข้อมูลในตาราง พบว่า ข้าราชการ โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 63.16 พนักงานมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 65.12 และลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 52.94 สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.967 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น ประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.3 คู่อปัจจัยระหว่าง ประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนากุศลกร ข้อมูลในตาราง พบว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 57.89 พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 53.91 และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับ เห็นด้วย 46.67 สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.069 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น ประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนากุศลกร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.4 คู่อปัจจัยระหว่าง ประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร ข้าราชการ โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 76.47 พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 57.48 และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50.00 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน

(Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.066 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย
ดังนั้น ประเภทผู้ปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคล

รายได้		แนวทางการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)			
		ด้านอัตราเงินเดือน	ด้านสิทธิประโยชน์	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ด้านการประเมินบุคลากร
<10,000 บาท/เดือน	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วย	66.67	66.67	66.67	33.33
	เห็นด้วย	-	-	-	33.33
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	33.33	33.33	33.33	33.33
10,001 - 20,000 บาท/เดือน	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3.36	13.45	4.27	6.90
	ไม่เห็นด้วย	63.87	65.55	50.43	57.76
	เห็นด้วย	31.93	21.01	44.44	34.48
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.84	-	0.85	0.86
20,001 - 30,000 บาท/เดือน	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9.52	8.70	4.55	-
	ไม่เห็นด้วย	52.38	47.83	54.55	66.67
	เห็นด้วย	38.10	43.48	40.91	33.33
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
>30,000 บาท/เดือน	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	5.00	5.00	15.00
	ไม่เห็นด้วย	60.00	70.00	65.00	55.00
	เห็นด้วย	40.00	25.00	30.00	25.00
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	5.00
Pearson Chi-square		0.019*	0.000***	0.000***	0.226

จากตารางที่ 21 การนำปัจจัยด้านรายได้ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 10,000 บาท/ เดือน 10,001 - 20,000 บาท/ เดือน 20,001 - 30,000 บาท/ เดือน และมากกว่า 30,000 บาท/ เดือน นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) และหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) พบว่า

6.1 คู่อิงัยระหว่าง รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน จากข้อมูลในตาราง พบว่า น้อยกว่า 10,000 บาท/ เดือนโดยส่วนใหญ่ มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.67 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท/ เดือน โดยส่วนใหญ่มีความเห็น ในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 63.87 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท/ เดือน โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 52.38 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท/ เดือน โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับ เห็นด้วย ร้อยละ 60.00 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.019 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน

6.2 คู่อิงัยระหว่าง รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ จากข้อมูลในตาราง พบว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/ เดือน โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.67 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท/ เดือน โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 65.55 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท/ เดือน โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 47.83 และมากกว่า 30,000 บาท/ เดือน มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 70.00 สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.170 มากกว่า 0.000 จึงยอมรับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กัน

6.3 คู่อิงัยระหว่าง รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร จากข้อมูลในตาราง พบว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/ เดือน ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.67 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท/ เดือน ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 50.43 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท/ เดือน ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 54.55 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท/ เดือน ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 65.00 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน

6.4 คู่ปัจจัยระหว่าง รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมิน
บุคลากร พบว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/ เดือน มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เห็นด้วย และ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 33.33 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท/ เดือน ส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 57.78 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท/ เดือน ส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.67 บาท/ เดือน และรายได้มากกว่า 30,000 บาท/ เดือน
ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 55.00 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน
(Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.226 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย
ดังนั้น รายได้กับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		แนวทางการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ)			
		ด้านอัตรา	ด้านสิทธิ	ด้านการพัฒนา	ด้านการประเมิน
		เงินเดือน	ประโยชน์	บุคลากร	บุคลากร
น้อยกว่า 3 ปี	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วย	-	-	-	-
	เห็นด้วย	-	-	-	-
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	-	-
3 - 6 ปี	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5.66	15.09	1.89	7.69
	ไม่เห็นด้วย	67.92	66.04	45.28	53.85
	เห็นด้วย	24.53	18.87	50.94	36.54
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.89	-	1.89	1.92
มากกว่า 6 ปี	ไม่มีความคิดเห็น	-	-	-	-
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2.73	9.82	5.50	6.48
	ไม่เห็นด้วย	59.09	62.50	56.88	60.19
	เห็นด้วย	37.27	26.79	36.70	31.48
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.91	0.89	0.92	1.85
Pearson Chi-square		0.239	0.422	0.097	0.629

จากตารางที่ 22 การนำปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 3 ปี กลุ่ม 3 - 6 ปี และมากกว่า 6 ปี นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแนวทางการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) และหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) พบว่า

7.1 คู่มือปัจจัยระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน จากข้อมูลในตาราง พบว่า น้อยกว่า 3 ปี ไม่มีข้อมูล เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจไม่พบกลุ่มที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กลุ่ม 3 - 6 ปี โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 67.92 และมากกว่า 6 ปี โดยส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 59.09 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.239 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7.2 คู่มือปัจจัยระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ จากข้อมูลในตาราง พบว่า น้อยกว่า 3 ปี ไม่มีข้อมูล เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจไม่พบกลุ่มที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กลุ่ม 3 - 6 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 66.04 และมากกว่า 6 ปี โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 62.50 สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.422 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัยนี้ ดังนั้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7.3 คู่มือปัจจัยระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลในตาราง พบว่า น้อยกว่า 3 ปี ไม่มีข้อมูล เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจไม่พบกลุ่มที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กลุ่ม 3 - 6 ปี ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 50.94 และมากกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับไม่เห็นด้วย 56.88 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.097 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6.4 คู่มือปัจจัยระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร พบว่า น้อยกว่า 3 ปี ไม่มีข้อมูล เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจไม่พบกลุ่มที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กลุ่ม 3 - 6 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 53.85 และมากกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ร้อยละ 60.19

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) มีค่าเท่ากับ 0.629 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มปัจจัย ดังนั้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 23 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแนวทางการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	แนวทางการบริหารงานบุคคล			
	ด้านอัตราเงินเดือน	ด้านสิทธิประโยชน์	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ด้านการประเมินบุคลากร
เพศ	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน
อายุ	สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน
สถานภาพ	สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน
ระดับการศึกษา	สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน
ประเภทผู้ปฏิบัติงาน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน
รายได้	สัมพันธ์กัน	สัมพันธ์กัน	สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน	ไม่สัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 23 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Chi-square) ของกลุ่มปัจจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยสรุปความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ด้านอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กับปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ประเภทผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านอัตราด้านเงินเดือน

ด้านสิทธิประโยชน์ มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยด้านรายได้

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กับปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ส่วนปัจจัยด้าน สถานภาพ ประเภทผู้ปฏิบัติงาน กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านการประเมินบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กับปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยใดเลย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน
อธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่นอกจากคำถามเป็นรายข้อ
ในจำนวน 21 ข้อแล้ว ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการ
บริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านอัตราเงินเดือน 2) ด้านสิทธิประโยชน์ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
และ 4) ด้านการประเมินบุคลากร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะมา จำนวน 57 คน
จากจำนวน 165 คน โดยสรุปได้ในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 24 จำนวนของข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางแนวทางการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 4 ด้าน

ประเด็นการวิจัย (ตามตัวแปรตาม)	จำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ
1. ด้านอัตราเงินเดือน	
1.1 ปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ	2
1.2 ควรมีโบนัสประจำปีให้กับพนักงานบ้าง	1
1.3 ผู้เข้าปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าควรได้รับอัตรา เงินเดือนที่มากกว่า	8
1.4 มหาวิทยาลัยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด	1
1.5 ไม่เหมาะสม	1
1.6 ควรมีการประกาศแนวทางของอัตราเงินเดือนให้บุคลากรทราบ เป็นระยะ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	1
1.7 ควรมีเกณฑ์เงินเดือนเทียบเท่ากับบริษัทเอกชน และมีการปรับ เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้มากกว่านี้	2
2. ด้านสิทธิประโยชน์	
2.1 ยังน้อยอยู่มาก มีเงื่อนไขมาก	3
2.2 สมควรมีสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่น การรักษาพยาบาล พ่อ แม่ บุตร	5
2.3 ทุนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อน่าจะให้มากกว่านี้	1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ประเด็นการวิจัย (ตามตัวแปรตาม)	จำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ
2.4 จะต้องทวงถามถึงจะได้ เช่น เคยรักษาตัวในโรงพยาบาล กระเช้า เยี่ยมไข้จะต้องทวงถาม ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบตามเรื่องให้	1
2.5 ไม่สมควรมีประกันกลุ่มแบบปัจจุบัน เพราะไม่เกิดประโยชน์ มหาวิทยาลัยควรมีกองทุนสำหรับบุคลากรในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล รายหัว/ปี ไม่ใช่ใช้สิทธิเบิกจ่ายได้เฉพาะต้องนอนโรงพยาบาลเท่านั้น	1
2.6 ควรมีความเท่าเทียมกันทั้งมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ว่าคณะได้รับ สวัสดิการดีกว่า	1
2.7 มหาวิทยาลัยให้สิทธิตามกฎระเบียบแต่บุคลากรบางท่านไม่รู้ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่แนะนำ	2
2.8 นอกจากกองทุนอุบัติเหตุหม่อมมหาวิทยาลัยไม่มีกองทุนอื่น ๆ ให้ เท่าที่ควร	3
2.9 ควรมีการจัดสวัสดิการให้คนที่โสดบ้าง	1
2.10 ควรให้สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และให้ได้มากที่สุด	2
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	
3.1 ปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	3
3.2 ภาพรวมมีการส่งเสริมการพัฒนา แต่ถ้าดูตามกอง จะพบว่า การสนับสนุนพัฒนาขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละกอง	1
3.3 มหาวิทยาลัยให้ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศปีละ หนเท่านั้น ยกเว้นผู้มีตำแหน่งบริหารหน่วยงาน/ ส่วนงาน	1
3.4 ดำเนินการให้เป็นรูปธรรมไม่ได้ ขาดการประเมินและบุคลากร ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร	2
3.5 มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ	1
3.6 ควรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมีการ ติดตาม กำกับ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน	1
3.7 ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ความสามารถและ ตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจน	1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ประเด็นการวิจัย (ตามตัวแปรตาม)	จำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ
4. ด้านการประเมินบุคลากร	
4.1 ยังขาดความชัดเจนในรูปธรรม	1
4.2 ไม่ชัดเจน ไม่ค่อยมีความยุติธรรม พวกใครพวกมันขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละกอง	1
4.3 การประเมินบุคลากรไม่ควรเอาการทำงานสายมาเป็นประเด็นหลักในการประเมินผลงานของบุคลากร ประเมินขึ้นเงินเดือนด้วย เพราะบางครั้งคนมาเข้าแต่ไม่ทำงานกับได้เงินเดือนมากขึ้น	1
4.4 แต่ละส่วนงานทำงานต่างกันทั้งเวลาการทำงานและชั่วโมงการทำงาน ไม่ควรยึดหลักเกณฑ์ เรื่องเวลาเข้าออกการทำงานที่ตายตัว จนไม่สามารถยืดหยุ่นอะไรได้เลย	2
4.5 ตามความพึงพอใจของผู้บริหารหน่วยงาน เพราะไม่เคยเห็นว่า จะเอาผลงานมาพิจารณาแบบโปร่งใส	1
4.6 ดำเนินการแล้วไม่ได้ผล สุดท้ายก็ต้องปรับเงินเดือนตามลักษณะเช่นเดิม	2
4.7 ในส่วนของลูกจ้างประจำ ยังเป็นแบบการประเมินที่ไม่เป็นตามความเป็นจริง ยังเป็นแบบขึ้นเงินเดือน 2 ขั้นอยู่	1
4.8 ควรมีการแบ่งสัดส่วนการให้คะแนนเพื่อการประเมินให้ชัดเจน และนำคะแนนมาเป็นตัวลบ ไม่ใช่ตัวตัดโอกาสเลื่อนขึ้นเงินเดือน	1
4.9 มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน แต่ในการนำไปใช้ยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมิน	1

จากการให้ข้อเสนอแนะข้างต้น สามารถสรุปตามประเด็นคำถามตามแบบสอบถามที่กำหนดไว้ได้ ดังนี้

1. ด้านอัตราเงินเดือน

ปัจจุบันอัตราเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยพิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ชัดเจนมากขึ้น และควรมีประกาศแนวทางของอัตราเงินเดือนให้บุคลากรทราบเป็นระยะ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

เกณฑ์การพิจารณาอัตราเงินเดือนมหาวิทยาลัยควรกำหนดเกณฑ์ให้ผู้เข้าปฏิบัติงานที่มีอายุงานมากกว่าควรได้รับเงินเดือนที่มากกว่าคนที่เข้ามาทำงานหลัง มหาวิทยาลัยควรมีโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน ควรมีเกณฑ์เงินเดือนเท่ากับบริษัทเอกชน และมีการปรับเงินเดือนให้มากกว่านี้

2. ด้านสิทธิประโยชน์

ด้านการรักษาพยาบาลสมควรมีสิทธิประโยชน์มากกว่านี้ เช่น การรักษาพยาบาลพ่อแม่และบุตร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในส่วนกลางของมหาวิทยาลัยไม่ตามเรื่องเอกสารให้และไม่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายระเบียบที่บุคลากรจะได้รับทำให้บุคลากรบางท่านไม่รู้ ไม่สมควรมีการประกันกลุ่มแบบปัจจุบัน เพราะไม่เกิดประโยชน์ มหาวิทยาลัยควรมีกองทุนสำหรับบุคลากรในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลรายหัว/ปี ไม่ใช่ใช้สิทธิเบิกจ่ายได้เฉพาะต้องนอนโรงพยาบาลเท่านั้น ด้านการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยควรมีทุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อมากกว่านี้ ด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยควรจัดให้บุคลากรได้เท่าเทียมกันและให้ได้มากที่สุด ควรพิจารณาให้สวัสดิการแก่คนโสดบ้าง มหาวิทยาลัยไม่มีกองทุนอื่น ๆ นอกจากกองทุนอุบัติเหตุ สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์โดยภาพรวมยังมีน้อยอยู่มากและมีเงื่อนไขเยอะ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว ภาพรวมมีการส่งเสริมพัฒนา แต่ถ้าแบ่งลักษณะการบริหารงานตามกองต่าง ๆ ของสำนักงานอธิการบดีจะพบว่า การสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของกองนั้น ๆ มหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศปีละครั้งเท่านั้น แต่ยกเว้นผู้บริหารหน่วยงาน/ ส่วนงานนั้น ๆ การพัฒนาบุคลากรดำเนินการให้เป็นรูปธรรมไม่ได้ ขาดระบบการประเมินและบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การพัฒนาบุคลากรควรมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจนมากกว่านี้ และควรให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีการติดตาม กำกับ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานด้วย

4. ด้านการประเมินบุคลากร

การประเมินบุคลากรยังขาดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ไม่ค่อยมีความยุติธรรม พวกใครพวกมัน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารของกองนั้น ๆ ในสำนักงานอธิการบดี มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน แต่ในการนำไปใช้ยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมิน รูปแบบการประเมินควรแบ่งสัดส่วนการให้คะแนนเพื่อการประเมินให้ชัดเจน และนำคะแนนมาเป็นตัวบ่งชี้ ไม่ใช่เป็นตัวตัดสินโอกาสการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ควรมำการทำงานสายมาเป็นประเด็นหลัก ในการประเมินผลงานของบุคลากร และการประเมินขั้นเงินเดือน เพราะคนมาทำงานเช้าแต่ไม่มีผลงาน กลับได้เงินเดือนเพิ่มมากขึ้น และแต่ละส่วนงานมีเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทั้งเวลาการทำงาน

และชั่วโมงการทำงาน ไม่ควรยึดหลักเกณฑ์เรื่องเวลาการทำงานเข้าออกตายตัวจนไม่สามารถยืดหยุ่นได้เลย การประเมินขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บริหารของหน่วยงานนั้น ๆ ไม่เคยนำผลงานมาพิจารณาแบบโปร่งใส ในส่วนของลูกจ้างประจำ ยังเป็นแบบประเมินที่ไม่เป็นจริง ยังเป็นแบบขึ้นเงินเดือน 2 ขั้นอยู่ การดำเนินการในด้านการประเมินบุคลากรยังไม่ได้ผล สุดท้ายก็ต้องปรับเงินเดือนตามลักษณะเดิม