



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลใน 10 ประเด็นหลัก คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคูคลากร การคัดเลือกบุคลากร การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การตอบแทนบุคลากร ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่ ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร และการให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร ศึกษาถึงองค์ประกอบหลัก ๆ ที่มีอยู่ในประเด็นต่าง ๆ และพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จากการประมวลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแบบสอบถามของครูอาจารย์ ดังนี้ ผู้บริหารงานในส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลจำนวน 4 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน และครูอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร จำนวน 217 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และผู้บริหารในส่วนกลาง เสนอข้อมูลในรูปของความเรียง

ส่วนที่ 2 สถิติภาพของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร เสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงความถี่ร้อยละและความเรียง

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร เสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความเรียง

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ภูมิภาคการศึกษา วิธีการเข้าสู่ระบบราชการ และสายการสอน เสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและความเรียง

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และการบริหารงานบุคคลใน 10 ประเด็นหลักของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร โดยสรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษาทั้ง 5 คน และสรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในส่วนกลางในส่วนที่เกี่ยวกับประเด็นดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการสรรหาคณากร การคัดเลือกบุคลากร และการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน หัวหน้าฝ่ายบริหารสถานศึกษา กองวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนามหาวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สถานภาพของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 48-56 ปี ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากที่สุด 8 ปี และน้อยที่สุด 2 ปี ตำแหน่งในอดีตนั้นเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา 3 คน นอกนั้นเป็นหัวหน้าคณะและหัวหน้าฝ่ายธุรการ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหาร 4 คน ระดับปริญญาโทสาขาบริหาร 1 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 26-39 ปี ได้รับการศึกษาอบรมในเรื่องการบริหารงานบุคคล 3 ครั้ง จำนวน 3 คน 1 ครั้ง จำนวน 1 คน และไม่เคยได้รับการอบรมเลย จำนวน 1 คน

การบริหารงานบุคคลใน 10 ประเด็นหลักของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา จากผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในส่วนกลาง จากการศึกษาเอกสาร และจากการสังเกตสิ่งที่ปรากฏตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครนั้น มีการวางแผนกำลังคนในระยะสั้น 1 ปี โดยฝ่ายวิชาการและฝ่ายบุคลากรทำการสำรวจไปยังแผนกต่าง ๆ แผนกกำลังคนที่จัดทำขึ้นนี้ใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนเป็นรายปีเท่านั้น โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ จำนวนนักศึกษา จำนวนห้องเรียน ปริมาณงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้สอน ในทุกสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างของสถานศึกษาที่แสดงถึงสายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอีกด้วย ส่วนการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมอาชีวศึกษาทั้งนี้ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กัน เช่น ช่วงเวลาที่สถานศึกษาขยายชั้นเรียนหรือเปิดแผนกใหม่ จะทำในภายหลังจากที่กรมอาชีวศึกษาขอกำหนดตำแหน่ง เพราะสถานศึกษาสามารถใช้เงินงบประมาณและเงินบำรุง

การศึกษาจ้างครูจ้างสอนได้ ในกรณีที่ขาดครูในบางสาขาจึงทำให้สถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคน ข้อสังเกตคือ สถานศึกษาส่วนใหญ่จะได้อัตรากำลังเพิ่มเติมไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่ต้องการ

2. การสรรหาบุคลากร

ทุกสถานศึกษาไม่มีการเตรียมการที่จะสรรหาบุคลากร จากแหล่งกำลังคนภายใน เมื่อมีตำแหน่งงานภายในว่างลงผู้บริหารจะเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งนั้นตามความคิดเห็นของตนเอง ส่วนการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกนั้น เมื่อสถานศึกษาได้อัตราใหม่ จากการที่บุคลากรปลดเกษียณ เสียชีวิต ลาออก หรือขยายชั้นเรียน ผู้บริหารจะแจ้งคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สถานศึกษาต้องการ ไปยังกรมอาชีวศึกษา ในการรับสมัครเป็นไปตามกฎหมายว่าระเบียบข้าราชการครู (กฎ ก.ค.) โดยคณะกรรมการข้าราชการครูมอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการครูกรมอาชีวศึกษา (อ.ก.ค.กรมอาชีวศึกษา) เป็นผู้ดำเนินการประกาศทางสื่อมวลชน โดยแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ เช่น คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รายละเอียดของการสอบ การบรรจุและแต่งตั้ง ในการสรรหาบุคลากรทางอาชีวศึกษามีปัญหามากในเรื่องของวุฒิการศึกษาต่าง ๆ ที่กำหนดคือมีผู้สมัครที่มีวุฒิการศึกษาเดียวกันแต่รายละเอียดของวิชาในหลักสูตรต่างกัน ทำให้ไม่สามารถที่จะรับสมัครได้ทุกคน เนื่องจากหลักสูตรไม่เป็นไปตามที่กรมอาชีวศึกษาต้องการ ส่วนปัญหาด้านอื่นๆ โดยเฉพาะของวิทยาลัยเทคนิคนั้น ตามความเป็นจริงสถานศึกษาอยากได้บุคลากรที่มีประสบการณ์ เวลาที่จะดึงผู้มีประสบการณ์มาเป็นครูไม่สามารถทำได้เพราะ ไม่มีการเทียบประสบการณ์ให้ ทำให้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าที่เคยได้รับ เนื่องจากระเบียบที่ออกมาอย่างกว้าง ๆ ไม่สามารถใช้กับกรมอาชีวศึกษาได้ ส่วนเรื่องการโอนย้ายนั้นก็เป็นหน้าที่ของ อ.ก.ค. กรมอาชีวศึกษาเช่นเดียวกัน บุคลากรที่ต้องการย้ายหรือโอนเขียนคำร้องส่งมาที่ส่วนกลาง ข้อสังเกต จากการสรรหาบุคลากรจากแหล่งกำลังคนภายในผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเอง ตำแหน่งที่ผู้บริหารแต่งตั้งได้รับผลประโยชน์ที่เด่นชัดคือจะมีชั่วโมงสอน 12 คาบ/สัปดาห์ ในกรณีที่เกิน 12 คาบ/สัปดาห์ จะได้อัตรานอกเวลาราชการ ส่วนบุคลากรธรรมดาที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะ ฯลฯ จะต้องชั่วโมงสอนมากกว่า 20 คาบ/สัปดาห์ จึงจะได้เงินค่าสอนนอกเวลาราชการ

3. การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรนั้นเป็นหน้าที่ของ คณะกรรมการอนุกรรมการข้าราชการครูกรมอาชีวศึกษา (อ.ก.ค. กรมอาชีวศึกษา) ซึ่งกรมอาชีวศึกษาจะให้ข่าวสารของการสอบ

คัดเลือกและการสัมภาษณ์อย่างละเอียด ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีส่วนในการเข้ามาเป็นกรรมการ โดยทำหน้าที่ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ สอบปฏิบัติ และสอบวิธีการสอน ปัญหาที่เกิดขึ้นในการคัดเลือก คือ หลายวุฒิการศึกษาไม่มีตัวเลือกบางสาขาวิชาไม่มีผู้สมัครเลย เช่น ในระดับปริญญาตรี สาขาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างไฟฟ้า กลเรือ ต่อเรือ ฯลฯ เมื่อกรมอาชีวศึกษาทำการคัดเลือกเสร็จแล้ว จะส่งไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ โดยที่สถานศึกษาจะมีหน้าที่ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งผู้บริหารแต่ละสถานศึกษาใช้รูปแบบการประเมินที่ไม่เหมือนกัน บางแห่งประเมินตามสายงาน บางแห่งประเมินโดยครูพี่เลี้ยง บางแห่งแต่งตั้งคณะกรรมการทำการประเมิน

4. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน

หลังจากบุคลากรสอบคัดเลือกได้แล้ว กรมอาชีวศึกษาจึงทำการประชุมพิเศษบุคลากรใหม่ 1 วัน กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ จากการศึกษาเอกสารพบว่า หัวข้อที่ทำการประชุมพิเศษ คือ การเป็นข้าราชการครูที่ดี ระเบียบ พ.ร.บ. และกฎ ก.ค. ฉบับต่าง ๆ ส่วนในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีวิธีการแนะนำบุคลากรในเรื่องต่างๆ ไม่เหมือนกัน บางแห่งแต่งตั้งครูพี่เลี้ยง บางแห่งให้หัวหน้างานตามสายงาน บทบาทในการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานของผู้บริหารมีน้อยมากที่มีปรากฏเด่นชัด คือ แนะนำบุคลากรใหม่ในที่ประชุมให้บุคลากรเก่าได้รู้จักเท่านั้น

5. การประเมินค่าบุคลากร

การประเมินค่าบุคลากร ของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) จากการศึกษาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของกรมอาชีวศึกษาพบว่า มีรายการที่ใช้วัด 15 รายการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 10 รายการ และคุณสมบัติส่วนบุคคล 5 รายการ ซึ่งเป็นการประเมินแบบกว้างๆ ไม่ครอบคลุมสิ่งที่ควรประเมิน การตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังเป็นของผู้บริหาร ส่วนใหญ่หลังจากการประเมินไม่มีการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เกิดการขัดแย้งกันในการประเมินระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้างานตามสายงาน

6. การพัฒนาบุคลากร

สถานศึกษาทุกแห่งไม่มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร กิจกรรมและเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ที่จัดทำขึ้นเพื่อสนองต่อนโยบายของกรมอาชีวศึกษา เช่น

คิ.ซี.ซี. การส่งเสริมจริยธรรม ปัญหาการพัฒนาบุคลากรคือ งบประมาณน้อย ในบางครั้งบุคลากรต้องออกค่าใช้จ่ายเอง ทำให้ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากบุคลากร

ส่วนการพัฒนาบุคลากรในส่วนกลางนั้น มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเด่นชัด โดยจัดหางบประมาณ สถานที่ฝึกอบรม และเตรียมเนื้อหาตลอดจนกิจกรรมอบรมเป็นอย่างดี เมื่อจะทำการอบรมจึงแจ้งคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม และรายละเอียดต่าง ๆ ไปยังสถานศึกษา เช่น การอบรมการซ่อมเครื่องจักรยานยนต์ การควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ในรถยนต์ ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์ของการอบรมดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. เพื่อพัฒนาท่าทีและหลักในการทำงานให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4. เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลาย ๆ ด้าน

5. เพื่อให้เกิดผลต่อสถานศึกษาในระยะยาว เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ของผู้ปฏิบัติงาน และยังเป็นการดึงดูดให้บุคลากรทำงานอยู่ในระบบสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

แต่การจัดการอบรมนั้นยังมีปัญหาเพราะไม่สามารถจัดให้กับบุคลากรทุกคนหรือทุกกลุ่มวิชาได้

7. การตอบแทนบุคลากร

บุคลากรของทุกสถานศึกษา จะได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้จัดให้บุคลากรสอนนอกเวลาราชการรวมทั้งบริการด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ของสถานศึกษา การบริการขอสินเชื่อจากธนาคาร เป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นในการตอบแทนบุคลากรคือ ไม่สามารถตอบแทนบุคลากรได้เท่าเทียมกันทุกคนเพราะบางรายวิชามีผู้เรียนน้อย

8. ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่

บุคลากรมีความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่สูง เพราะอยู่ในระบบราชการที่มีผู้บริหารเข้าใจถึงหลักการบริหารงานบุคคลน้อย มีอิสระในการสอนนักศึกษาอย่างเต็มที่แต่สิ่งที่ได้รับจากผู้บริหาร ในเรื่องความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่นั้น บุคลากรและผู้บริหารต่างคนต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรยังมีน้อยมาก เมื่อบุคลากรทำผิดวินัย ผู้บริหารจะเรียกมาว่ากล่าวตักเตือนเป็นการส่วนตัว ไม่มีการลงโทษอย่างจริงจัง

9. ความต่อเนื่องในการให้บริการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ในเรื่องการลาพักและลาป่วยเป็น อย่างดีโดยจัดให้บุคลากรอื่นเข้าปฏิบัติหน้าที่แทน ส่วนเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร ผู้บริหารยังให้ความสำคัญน้อยมาก

10. การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร

ข่าวสารที่จัดให้แก่บุคลากรส่วนใหญ่ส่งมาจากกรมอาชีวศึกษา บางส่วนเท่านั้น ที่ส่งมาจากภาคเอกชน ไม่มีการจัดหาข่าวสารเอง และไม่มีที่สำหรับให้บุคลากรอ่านข่าวสาร โดยเฉพาะการพูดคุยสอบถามความคิดเห็นและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร ยังไม่มีการดำเนินการ

ส่วนที่ 2 สภาพของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร โดยรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามครูอาจารย์ จำนวน 217 ฉบับ ในด้านต่าง ๆ ดังปรากฏในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	164	75.6
	หญิง	53	24.4
2.	อายุ		
	ต่ำกว่า 26 ปี	4	1.8
	26 - 30 ปี	63	29.0
	31 - 35 ปี	41	18.9
	36 - 40 ปี	32	14.7
	41 - 45 ปี	26	12.0
	46 - 50 ปี	24	11.1
51 - 60 ปี	27	12.4	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3.	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	ประโยควิชาชั้นต้นสูง (ปวส.)	10	4.6
	ประโยคครูมัธยม (ปม.)	14	6.5
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	179	82.5
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	14	6.5
4.	สายการสอน		
	สายวิชาชั้น	129	59.4
	สายสามัญ	88	40.6
5.	เข้ารับราชการ โดยวิธี		
	สอบคัดเลือก	175	80.6
	คัดเลือก	14	6.5
	นักศึกษาทุน	28	12.9
6.	หน้าที่ในสถานศึกษา		
	ปฏิบัติการสอน	175	80.6
	ส่งเสริมการสอน	20	9.2
	บริหาร	9	4.1
	ปฏิบัติการสอนและส่งเสริมการสอน	12	5.5
	ปฏิบัติการสอนและบริหาร	1	0.5
7.	ประสบการณ์ในการสอน		
	1 - 5 ปี		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
7.	ประสบการณ์ในการสอน		
	1 - 5 ปี	46	21.2
	6 - 10 ปี	68	31.3
	11 - 15 ปี	31	14.3
	16 - 20 ปี	29	13.4
	21 - 25 ปี	21	9.7
	26 ปีขึ้นไป	22	10.1
8.	ประสบการณ์ในการบริหาร		
	ไม่มีเลข	194	89.4
	1 - 5 ปี	13	6.0
	6 - 10 ปี	6	2.8
	11 - 15 ปี	3	1.4
	16 - 20 ปี	1	0.5
9.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	จบแล้วเข้าสอนที่วิทยาลัยเทคนิคทันที	142	65.4
	ทำงานในสถานประกอบการตรงตาม		
	สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	38	17.5
	ทำงานในสถานประกอบการไม่ตรงกับ		
	สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	3	1.4
	ประกอบอาชีพส่วนตัวตรงตามสาขาวิชา		
	ที่สำเร็จการศึกษา	2	0.9
	ประกอบอาชีพส่วนตัวไม่ตรงกับสาขาวิชาที่		
	สำเร็จการศึกษา	1	0.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)			
	สอนในสถานศึกษาเอกชน	22	10.1
	ทำงานในส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่ กรมอาชีวศึกษา	9	4.1
10.	สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว		
	ไม่พอใช้	45	20.7
	พอใช้	136	62.7
	มีเหลือเก็บ	36	16.6
11.	รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน		
	ไม่มี	31	14.3
	ต่ำกว่า 500 บาท/เดือน	12	5.5
	500 - 1,000 บาท/เดือน	52	24.0
	1,001 - 1,500 บาท/เดือน	54	24.9
	1,501 - 2,000 บาท/เดือน	32	14.7
	2,001 - 2,500 บาท/เดือน	19	8.8
	2,501 - 3,000 บาท/เดือน	14	6.5
	3,001 บาท/เดือนขึ้นไป	3	1.4
12.	ที่พักอาศัย		
	บ้านของตนเอง	109	50.2
	บ้านพักวิทยาลัย	52	24.0
	บ้านเช่าเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้	28	12.9
	บ้านเช่าเบิกค่าเช่าบ้านได้	12	5.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
	พนักงานอาศัย (ต่อ)		
	เช่าซื้อ	13	6.0
	อาศัยญาติ	3	1.4
13.	การอบรมดูงาน จำนวนครั้ง/ปีการศึกษา		
	ไม่เคย	86	39.6
	ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	90	41.5
	ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง	12	5.5
	ปีการศึกษาละ 3 ครั้ง	12	5.5
	มากกว่าปีการศึกษาละ 3 ครั้ง	17	7.8
14.	ชั่วโมงสอนภาคทฤษฎีต่อสัปดาห์		
	ไม่มี	36	16.6
	1 - 5 คาบ/สัปดาห์	49	22.6
	6 - 10 คาบ/สัปดาห์	49	22.6
	11 - 15 คาบ/สัปดาห์	32	14.7
	16 - 20 คาบ/สัปดาห์	22	10.1
	21 - 25 คาบ/สัปดาห์	17	7.8
	26 คาบ/สัปดาห์	12	5.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติต่อสัปดาห์			
	ไม่มี	65	30.0
	1 - 5 คาบ/สัปดาห์	7	3.2
	6 - 10 คาบ/สัปดาห์	14	6.5
	11 - 15 คาบ/สัปดาห์	24	11.1
	16 - 20 คาบ/สัปดาห์	36	16.6
	21 - 25 คาบ/สัปดาห์	27	12.4
	26 คาบ/สัปดาห์ขึ้นไป	44	20.3

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร เป็นเพศชาย ร้อยละ 75.6 มีอายุระหว่าง 26-60 ปี ร้อยละ 98.2 ช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 26-30 ปี ร้อยละ 29.0 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึง ร้อยละ 82.5 สายการสอนมีสาขาวิชาชีพมากกว่าสายสามัญ คือ มีสาขาวิชาชีพ ร้อยละ 59.4 เข้ารับราชการโดยการสอบคัดเลือกมากที่สุดถึง ร้อยละ 80.6 ส่วนใหญ่ถึงหน้าที่ปฏิบัติการสอน ร้อยละ 80.6 มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 31.3 ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารเลยถึงร้อยละ 89.4 ก่อนเข้ารับราชการที่วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ไม่มีประสบการณ์การทำงานเลย ร้อยละ 65.4 สถานภาพทางเศรษฐกิจมีไม่พอใช้ ร้อยละ 20.7 รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ยังมีบุคลากรที่ยังไม่มีรายได้พิเศษอีก ร้อยละ 14.3 ที่พักอาศัยบุคลากรยังต้องเช่าบ้านอยู่แต่เบื่กค่าเช่าบ้านไม่ได้ถึง ร้อยละ 12.9 การอบรมดูงานบุคลากรไม่เคยได้รับการอบรมดูงานเลย ร้อยละ 39.6 ได้รับการอบรมประมาณปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ร้อยละ 41.5 บุคคล ครูอาจารย์มีชั่วโมงสอนภาคทฤษฎี 26 คาบขึ้นไป ร้อยละ 5.5 มีชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติ 26 คาบ/สัปดาห์ขึ้นไปร้อยละ 20.3

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ใน 10 ประเด็นหลัก นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน

ข้อที่	การวางแผนกำลังคน	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	การแบ่งสายงานและการกำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน	2.86	.71
2.	งานที่บุคลากรทำตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	3.29	.76
3.	บุคลากรได้รับการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้งาน แทนผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.17	.83
4.	บุคลากรได้รับการบรรยายละเอียดของระเบียบ กรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529	2.45	.73

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการแบ่งสายงานและกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาอย่างชัดเจนในระดับมาก ($\bar{X} = 2.86$) โดยที่บุคลากรได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาในระดับมาก ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 3 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากร

ข้อที่	การสรรหาบุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	ในการสรรหาบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าคณะวิชา ฯลฯ ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติ ไว้ชัดเจน	2.40	.78
2.	ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในข้อ 1 มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	2.52	.70

จากตารางที่ 3 พบว่า การสรรหาบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ผู้บริหารได้
กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติไว้ชัดเจนในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคลากร

ข้อที่	การคัดเลือกบุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	บุคลากรใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกจากส่วนกลาง มีคุณสมบัติตรงตามที่หมวดวิชาต้องการ	2.81	.71
2.	บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ได้รับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ อย่างมีหลักเกณฑ์	2.50	.72

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกจากกรมอาชีวศึกษา มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาต้องการในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$) แต่การทดลองปฏิบัติราชการ ยังมีการประเมินผลอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน

ข้อที่	การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	บุคลากรได้รับทราบ ประวัติความเป็นมาของ สถานศึกษา นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ บุคลากร ฝ่ายต่าง ๆ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ จากบุคคลต่อไปนี้		
	ก. ผู้บริหาร	2.38	.78
	ข. หัวหน้าหมวดวิชา	2.24	.70
	ค. เพื่อนครู	2.76	.80
	ง. ศึกษาด้วยตนเอง	3.11	.67
2.	บุคลากรได้รับทราบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของบุคลากรใหม่หรือผู้ที่โอนย้ายมา จากคำแนะนำ ของผู้บริหาร	2.09	.66
3.	บุคลากรได้รับการนิเทศงานภายในสถานศึกษา	2.12	.69

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรได้รับทราบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของสถานศึกษาในระดับมาก จากการศึกษาดด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.11$) และจากเพื่อนครู ($\bar{X} = 2.76$)

ตารางที่ 6 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินค่าบุคลากร

ข้อที่	การประเมินค่าบุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	ผู้บริหาร ได้อธิบายถึงหลักและวิธีประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.23	.74
2.	บุคลากร ได้รับทราบถึงความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	2.22	.74
3.	บุคลากรและผู้บริหาร ได้วางแผนแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและดีขึ้น	2.23	.74
4.	ผู้บริหาร ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	2.31	.77
5.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงาน	2.07	.74
6.	บุคลากร ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม	2.24	.72

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารดำเนินการในเรื่องการประเมินค่าบุคลากรอย่างไม่มี
หลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง ทุกองค์ประกอบที่ปรากฏยังดำเนินการในระดับน้อย

ตารางที่ 7 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	ผู้บริหาร ได้จัดงบประมาณไว้สำหรับบุคลากร	2.18	.76
2.	บุคลากร ได้รับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้		
	ก. การเพิ่มวุฒิการศึกษา	2.30	.79
	ข. ทักษะการสอน	2.28	.74
	ค. ทักษะในวิชาชีพตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา	2.31	.71
	ง. การทำงานเป็นทีม	2.30	.71
	จ. การเขียนตำราทางวิชาการ	2.05	.77
	ฉ. การทำงานวิจัย	1.78	.74
	ช. ภาษาดั้งประเทศ	1.81	.81
3.	บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้		
	ก. การเพิ่มวุฒิการศึกษา	3.13	.75
	ข. ทักษะการสอน	3.18	.65
	ค. ทักษะในวิชาชีพตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา	3.25	.69
	ง. การทำงานเป็นทีม	3.17	.68

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
จ.	การเขียนตำราทางวิชาการ	3.03	.77
ฉ.	การทำงานวิจัย	2.85	.81
ช.	ภาษาต่างประเทศ	2.99	.86

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารจัดงบประมาณไว้สำหรับพัฒนาบุคลากรในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$) การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยที่ทักษะด้านต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาบุคลากรไปแล้วยังดำเนินการในระดับน้อย ในขณะที่บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาในระดับมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	การตอบแทนบุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	บุคลากรได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	2.21	.73
2.	ผู้บริหารได้ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวบุคลากร	2.43	.74
3.	ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (เงินเดือนและค่าสอนล่วงเวลาราชการ) เมื่อเทียบกับภาคเอกชนแล้วเป็นที่พอใจ	2.14	.72
4.	บุคลากรได้รับวัตถุและสิ่งอำนวยความสะดวก	2.09	.64
5.	บุคลากรได้รับการตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน	2.13	.73
6.	ผู้บริหารได้จัดให้มีภาวะการทำงานในด้านต่อไปนี้		
	ก. แสงสว่าง	2.70	.69
	ข. ห้องสุขา	2.41	.72
	ค. ห้องนักครุ	2.44	.71
	ง. อุปกรณ์การสอน	2.16	.66
	จ. สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย	1.90	.73
	ฉ. บ้านนักครุ	1.85	.73

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการตอบแทนบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในระดับน้อย ยกเว้นในเรื่อง แสงสว่างจัดให้มีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.70$)

ตารางที่ 9 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่

ข้อที่	ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	2.62	.71
2.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารพยายามจัดข้อขัดแย้ง และข้อข้องใจให้กับบุคลากร	2.36	.74
3.	ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	2.40	.69
4.	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีกัน	2.23	.76
5.	บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ด้านวิชาการ	2.49	.73
6.	บุคลากรมีอิสระในการสอนนักศึกษา	2.92	.70
7.	เมื่อเกิดปัญหาบุคลากรสามารถร้องทุกข์ ต่อผู้บริหาร	2.51	.79

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.62$)
และมีอิสระในการสอนนักศึกษา ($\bar{X} = 2.92$) ในระดับมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	ผู้บริหารยอมให้บุคลากรขาดการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เหตุผลที่รับฟังได้	2.59	.71
2.	เมื่อบุคลากรขาดการปฏิบัติหน้าที่มีผู้อื่น เข้าปฏิบัติหน้าที่แทน โดยที่งานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.38	.70
3.	ผู้บริหาร ได้จัด ให้มีการติดตั้งอุปกรณ์ให้ความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	2.15	.70
4.	บุคลากร ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	1.83	.76
5.	ผู้บริหาร ได้ ใช้ระเบียบวินัยลงโทษบุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือมาทำงานสาย	2.36	.69
6.	เมื่อบุคลากรทำผิดวินัยผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความผิด	2.39	.66
7.	เมื่อบุคลากรทำงานแทนบุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากร ได้รับสิ่งตอบแทนต่อไปนี้		
	ก. เงินค่าสอนในกรณีที่สอนนอกเวลาราชการ	2.11	.82
	ข. ผลงานสะสมนำไปพิจารณาความดีความชอบ	1.78	.73

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารยอมให้บุคลากรขาดการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เหตุผลที่รับฟังได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.59$) ส่วนประเด็นอื่น ๆ ในเรื่องความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรยังดำเนินการในระดับน้อย

ตารางที่ 11 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการให้บริการข่าวสารและการวิจัย

ข้อที่	การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร	การดำเนินงาน	
		\bar{X}	S.D.
1.	ข่าวสารต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับจากสถาบัน มีประโยชน์	2.59	.73
2.	ข่าวสารที่บุคลากรได้รับเพียงพอต่อความต้องการ และทั่วถึง	2.43	.72
3.	ผู้บริหารได้สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อ นำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคล	1.96	.75

จากตารางที่ 11 พบว่า ข่าวสารต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับมีประโยชน์ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.59$) และผู้บริหารได้สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.96$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวางแผนกำลังคน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแบ่งสายงานและการกำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน	2.82	0.74	2.98	0.57	- 1.68
2. งานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	3.29	0.73	3.30	0.86	- 0.12
3. การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ทำงานแทนผู้ร่วมงานได้	2.21	0.82	2.04	0.86	1.27
4. การทราบรายละเอียดของระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529	2.42	0.72	2.52	0.78	- 0.89
รวม	2.68	0.48	2.72	0.45	- 0.41

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยส่วนรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกัน

การสรรหาบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ในการสรรหาบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติไว้ชัดเจน	2.42	0.77	2.36	0.82	0.49
2. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	2.50	0.75	2.58	0.57	- 0.87
รวม	2.46	0.67	2.47	0.62	- 0.11

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยส่วนรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การคัดเลือกบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก มีคุณสมบัติตรง ตามที่หมวดวิชา ต้องการ	2.82	0.71	2.79	0.69	0.22
2. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง ได้มีการประเมินผล การทดลองปฏิบัติราชการ อย่างมี หลักเกณฑ์	2.49	0.67	2.57	0.87	- 0.60
รวม	2.65	0.60	2.68	0.69	- 0.25

จากตารางที่ 14 พบว่า โดยส่วนรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบประวัติความเป็นมา ของสถานศึกษา นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ฯลฯ จากบุคคล ต่อไปนี้					
ก. ผู้บริหาร	2.34	0.77	2.49	0.83	- 1.17
ข. หัวหน้าหมวดวิชา	2.26	0.69	2.17	0.72	0.81
ค. เพื่อนครู	2.80	0.75	2.60	0.68	1.81
ง. ศึกษาด้วยตนเอง	3.10	0.70	3.11	0.54	- 0.04
2. ได้รับทราบข้อมูลและ รายละเอียดต่าง ๆ ของ บุคลากรใหม่หรือผู้ที่โอนย้าย มาจากคำแนะนำของผู้บริหาร	2.11	0.65	2.01	0.66	0.93
3. ได้รับการนิเทศงานภายใน สถานศึกษา	2.15	0.69	2.00	0.68	1.47
รวม	2.46	0.43	2.40	0.39	1.05

จากตารางที่ 15 พบว่า โดยส่วนรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามเพศ

การประเมินค่าบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบถึงหลักและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	2.19	0.74	2.32	0.73	- 1.09
2. การทราบถึงความพึงพอใจ ในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.20	0.75	2.27	0.69	- 0.57
3. การร่วมมือวางแผนแก้ไข สิ่งบกพร่องต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.21	0.78	2.26	0.76	- 0.42
4. การติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอจากผู้บริหาร	2.29	0.78	2.33	0.71	- 0.36
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	2.09	0.74	1.98	0.75	0.99
6. การได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	2.22	0.70	2.26	0.79	- 0.32
รวม	2.21	0.59	2.24	0.52	- 0.40

จากตารางที่ 16 พบว่า โดยส่วนรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินค่าบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดหางบประมาณไว้สำหรับ พัฒนาบุคลากร	2.16	0.77	2.24	0.73	- 0.74
2. ได้รับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้					
2.1 การเพิ่มวุฒิ	2.31	0.81	2.28	0.71	0.24
2.2 ทักษะการสอน	2.28	0.74	2.28	0.74	- 0.02
2.3 ทักษะวิชาชีพตามสาขาที่ สำเร็จการศึกษา	2.29	0.71	2.36	0.71	- 0.53
2.4 การทำงานเป็นทีม	2.28	0.72	2.36	0.65	- 0.74
2.5 การเขียนตำราทางวิชาการ	2.05	0.76	2.07	0.81	- 0.21
2.6 การทำงานวิจัย	1.79	0.72	1.75	0.80	- 0.26
2.7 ภาษาคำต่างประเทศ	1.81	0.80	1.81	0.83	- 0.00
3. ความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในเรื่องต่อไปนี้					
3.1 การเพิ่มวุฒิ	3.16	0.74	3.04	0.78	1.04
3.2 ทักษะการสอน	3.17	0.68	3.23	0.54	- 0.61
3.3 ทักษะวิชาชีพตามสาขา ที่สำเร็จการศึกษา	3.24	0.69	3.26	0.65	- 1.24
3.4 การทำงานเป็นทีม	3.13	0.69	3.26	0.65	- 1.24

การพัฒนาบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3.5 การเขียนตำราทางวิชาการ	3.05	0.73	2.94	0.89	0.83
3.6 การทำงานวิจัย	2.86	0.81	2.81	0.81	0.38
3.7 ภาษาต่างประเทศ	2.92	0.85	3.21	0.84	- 2.15*
รวม	2.57	0.40	2.60	0.38	- 0.44

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องความต้องการที่จะพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านภาษาต่างประเทศ โดยที่เพศหญิงมีความคิดเห็นข้อนี้นั้นมากกว่าเพศชาย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 การตอบแทนบุคลากรจำแนกตามเพศ

การตอบแทนบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	2.20	0.76	2.24	0.61	- 0.43
2. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ จากผู้บริหาร	2.39	0.77	2.55	0.60	- 1.53
3. ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเมื่อ เทียบกับภาคเอกชน	2.10	0.09	2.24	0.80	- 1.15
4. ได้รับวัตถุและสิ่งอำนวยความสะดวก	2.08	0.65	2.13	0.59	- 0.55
5. บุคลากรได้รับการตอบแทน เท่าเทียมกัน	2.14	0.76	2.11	0.64	0.25
6. ผู้บริหารได้จัดให้มีภาวะ การทำงานด้านต่อไปนี้					
6.1 แสงสว่าง	2.66	0.69	2.81	0.65	- 1.40
6.2 ห้องสุขา	2.46	0.71	2.23	0.72	2.08
6.3 ห้องน้อก	2.44	0.71	2.43	0.69	0.10
6.4 อุปกรณ์การสอน	2.11	0.65	2.30	0.67	- 1.78
6.5 สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย	1.92	0.75	1.85	0.66	0.66
6.6 บ้านพัก	1.85	0.73	1.89	0.72	- 0.39
รวม	2.22	0.46	2.25	0.36	- 0.64

ตารางที่ 18 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบแทนบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามเพศ

ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในการปฏิบัติหน้าที่	2.61	0.71	2.64	0.71	- 0.28
2. การขัดข้องขัดแย้งและข้อข้องใจ ของผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา	2.33	0.76	2.41	0.67	- 0.73
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	2.39	0.72	2.42	0.60	- 0.25
4. ความสามัคคีของบุคลากร ในสถานศึกษา	2.23	0.77	2.21	0.74	0.20
5. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ด้านวิชาการ	2.51	0.75	2.43	0.67	0.67
6. ความมือสระในการสอนนักศึกษา	2.96	0.68	2.77	0.72	1.68
7. การร้องทุกข์ต่อผู้บริหารเมื่อ เกิดปัญหา	2.52	0.79	2.49	0.80	0.22
รวม	2.51	0.52	2.48	0.48	0.33

จากตารางที่ 19 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

ความต่อเนื่องในการให้บริการกับบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารยอมให้ขาดการปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้เหตุผลที่รับฟัง	2.58	0.73	2.62	0.66	- 0.41
2. เมื่อขาดการปฏิบัติหน้าที่ มีผู้อื่น เข้าปฏิบัติหน้าที่แทน โดยดำเนินงาน ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.42	0.70	2.24	0.65	1.67
3. การติดตั้งอุปกรณ์ให้ความปลอดภัย ในสถานศึกษา	2.18	0.73	2.07	0.58	1.03
4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างต่อเนื่อง	1.85	0.79	1.77	0.64	0.74
5. การใช้ระเบียบวินัยลงโทษ บุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่ หรือมาสาย	2.41	0.69	2.18	0.62	2.17*
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา บุคลากรที่ทำผิดวินัย	2.40	0.69	2.36	0.52	0.49
7.1 การได้รับเงินค่าสอนนอก เวลาราชการเมื่อทำงานแทน บุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่	2.18	0.83	1.91	0.77	2.19*

ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	

7.2 การนำผลงานสะสมไปพิจารณาความดี

ความชอบ	1.78	0.75	1.77	0.67	0.06
รวม	2.22	0.44	2.12	0.34	1.85

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการใช้ระเบียบวินัยลงโทษบุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือมาสาย และการได้รับเงินค่าสอนนอกเวลาราชการ เมื่อทำงานแทนบุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่ โดยที่เพศหญิงมีความคิดเห็นทั้ง 2 ข้อนี้มากกว่าเพศชาย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การให้บริการข่าวสาร และการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประโยชน์จากข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับจากสถานศึกษา	2.65	0.73	2.39	0.74	2.20
2. ความเพียงพอของข่าวสารที่ได้รับ	2.45	0.71	2.36	0.76	0.78
3. ผู้บริหาร ได้นำความคิดเห็น ไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคล	1.97	0.77	1.94	0.69	0.23
รวม	2.36	0.59	2.23	0.56	1.38

จากตารางที่ 21 พบว่า โดยส่วนรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 การวางแผนกำลังคนจำแนกตามอายุ

การวางแผนกำลังคน	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแบ่งสายงานและ การกำหนดตำแหน่ง อย่างชัดเจน	2.75	0.50	2.76	0.78	2.73	0.71	2.78	0.66	2.92	0.69	3.00	0.59	3.19	0.68	1.67
2. งานที่กำตตรงกับสาขา วิชาที่สำเร็จการศึกษา	3.25	0.50	3.30	0.78	3.32	0.79	3.34	0.83	3.19	0.75	3.42	0.58	3.15	0.82	0.37
3. การหมุนเวียนเปลี่ยน หน้าที่เพื่อใหทำงาน แทนผู้ร่วมงานได้	2.00	0.82	2.16	0.90	2.20	0.87	1.97	0.78	2.27	0.78	2.13	0.68	2.33	0.83	0.59
4. การทรวบรายละเอียด ของระเบียบกรมอาชีว- ศึกษา ว่าด้วย การ บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529	2.00	0.00	2.29	0.83	2.32	0.61	2.31	0.78	2.58	0.58	2.83	0.70	2.78	0.58	3.56
รวม	2.50	0.29	2.63	0.54	2.64	0.48	2.60	0.45	2.74	0.41	2.84	0.33	2.86	0.38	1.70

จากตารางที่ 22 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
วางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 การสำรวจบุคลากรจำแนกตามอายุ

การสำรวจบุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ในการสำรวจบุคลากร เข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ คุณสมบัติไว้ชัดเจน	2.00	0.00	2.13	0.75	2.34	0.73	2.59	0.87	2.42	0.70	2.75	0.74	2.67	0.73	3.40
2. ผู้ที่รับการแต่งตั้ง เข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	2.50	0.58	2.38	0.71	2.51	0.68	2.41	0.61	2.54	0.71	2.79	0.66	2.74	0.86	1.60
รวม	2.25	0.29	2.25	0.63	2.43	0.62	2.50	0.62	2.48	0.64	2.77	0.62	2.70	0.71	2.85

จากตารางที่ 23 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
สรรหาบุคลากรไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามอายุ

การคัดเลือกบุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการ คัดเลือกและบรรจุจาก ส่วนกลาง มีคุณสมบัติ ตรงตามที่หมวดวิชา ต้องการ	2.50	0.58	2.78	0.71	2.68	0.61	2.81	0.78	2.96	0.72	2.92	0.65	2.89	0.80	0.71
2. บุคลากรใหม่ที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้ง ได้มีการประเมินผล การทดลองปฏิบัติราชการ อย่างมีหลักเกณฑ์	2.25	0.50	2.43	0.71	2.44	0.74	2.47	0.76	2.65	0.69	2.79	0.72	2.48	0.70	1.09
รวม	2.37	0.48	2.60	0.61	2.56	0.57	2.64	0.69	2.81	0.64	2.85	0.61	2.68	0.65	1.03

จากตารางที่ 24 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
คัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจำแนกตามอายุ

การนำบุคลากร เข้าสู่หน่วยงาน	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบประวัติ ความเป็นมาของ สถานศึกษา นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ฯลฯ จากบุคคลต่อไปนี้															
1.1 ผู้บริหาร	2.25	0.50	2.24	0.78	2.12	0.87	2.47	0.80	2.54	0.58	2.67	0.76	2.59	0.69	2.33
1.2 หัวหน้าหมวดวิชา	2.00	0.00	2.11	0.72	2.17	0.80	2.16	0.68	2.27	0.53	2.67	0.64	2.37	0.63	2.31
1.3 เพื่อนครู	3.00	0.00	2.81	0.78	2.80	0.75	2.66	0.75	2.69	0.68	2.92	0.78	2.56	0.70	0.80
1.4 ศึกษาด้วยตนเอง	3.00	0.00	3.19	0.64	3.17	0.63	3.09	0.89	2.96	0.53	3.08	0.65	3.04	0.71	0.49
2. ได้รับทราบข้อมูลและ รายละเอียดต่าง ๆ ของบุคลากรใหม่ หรือ ผู้ที่โอนย้ายมา จากคำ แนะนำของผู้บริหาร	1.75	0.50	1.95	0.75	1.98	0.61	2.06	0.56	2.35	0.49	2.46	0.59	2.11	0.70	2.89
3. ได้รับการนิเทศงาน ภายในสถานศึกษา	2.50	0.58	2.00	0.74	2.02	0.61	1.94	0.62	2.19	0.57	2.42	0.78	2.37	0.69	2.50
รวม			2.41	0.09	2.38	0.42	2.37	0.41	2.39	0.45	2.50	0.36	2.70		2.21

จากตารางที่ 25 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามอายุ

การประเมินค่าบุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบถึงหลักและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.50	0.58	2.05	0.68	2.07	0.75	2.03	0.65	2.58	0.64	2.29	0.81	2.67	0.73	4.35*
2. การทราบถึงความ พึงพอใจในผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.25	0.50	2.05	0.68	2.10	0.66	2.19	0.86	2.42	0.76	2.54	0.83	2.33	0.62	2.04*
3. การร่วมมือวางแผน แก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ ในการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหาร	1.75	0.50	1.98	0.75	2.15	0.82	2.03	0.65	2.46	0.76	2.58	0.72	2.67	0.68	4.85
4. การติดตามผลการปฏิบัติ งานอย่างสม่ำเสมอจาก ผู้บริหาร	2.00	0.82	2.08	0.70	2.20	0.75	2.19	0.78	2.62	0.70	2.71	0.75	2.56	0.75	3.88
5. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานของผู้ร่วมงาน	2.00	0.82	1.94	0.74	2.02	0.69	1.94	0.67	2.31	0.74	2.00	0.83	2.44	0.70	2.26

ตารางที่ 26 (ต่อ)

การประเมินค่าผลการประเมิน	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. การได้รับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่าง ดีเยี่ยม	2.50	0.58	2.02	0.73	2.27	0.59	2.06	0.72	2.54	0.58	2.42	0.83	2.48	0.75	3.38
รวม	2.17	0.56	2.01	0.52	2.13	0.59	2.06	0.55	2.48	0.54	2.42	0.59	2.52	0.45	5.05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 26 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินค่าบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละระดับอายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการทราบถึงหลักและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร และการทราบถึงความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามอายุ

การพัฒนาบุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดหางบประมาณไว้ สำหรับพัฒนาบุคลากร	2.50	0.58	1.95	0.73	2.12	0.71	2.22	0.83	2.19	0.63	2.46	0.78	2.44	0.80	2.29
2. ได้รับการพัฒนาเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ใน เรื่องต่อไปนี้															
2.1 การเพิ่มวุฒิ	2.25	0.96	2.17	0.73	2.29	0.90	2.03	0.74	2.69	0.62	2.50	0.78	2.41	0.80	2.39
2.2 ทักษะการสอน	2.50	0.58	2.11	0.74	2.22	0.79	2.34	0.75	2.46	0.58	2.33	0.76	2.44	0.7	1.20
2.3 ทักษะในวิชาชีพ ตามสาขาที่สำเร็จ															
การศึกษา	2.25	0.50	2.24	0.71	2.27	0.71	2.22	0.75	2.62	0.57	2.33	0.76	2.37	0.74	1.06
2.4 การทำงานเป็น ทีม	2.25	0.50	2.17	0.73	2.27	0.78	2.03	0.59	2.46	0.58	2.50	0.66	2.63	0.69	2.78
2.5 การเขียนตำรา วิชาการ	2.00	0.00	1.79	0.74	2.02	0.72	2.09	0.82	2.15	0.67	2.50	0.72	2.19	0.83	2.94*
2.6 การทำงานวิจัย	2.00	0.00	1.63	0.70	1.73	0.67	1.91	0.86	1.77	0.59	1.96	0.86	1.85	0.82	0.93
2.7 ภาษา ต่างประเทศ	2.00	0.00	1.71	0.85	1.68	0.61	1.72	0.92	1.92	0.74	2.00	0.83	2.04	0.9	1.08

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การสหภาพคลาการ	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในเรื่องต่อไปนี้															
3.1 การเพิ่มวุฒิ	3.50	0.58	3.24	0.80	3.44	0.59	3.16	0.63	3.12	0.59	2.67	0.70	2.78	0.89	4.47*
3.2 ทักษะการสอน	3.25	0.50	3.22	0.73	3.24	0.58	3.34	0.55	3.19	0.63	3.08	0.41	2.89	0.8	1.48
3.3 ทักษะในวิชาชีพ ตามสาขาที่ สำเร็จการศึกษา	3.75	0.50	3.35	0.72	3.29	0.68	3.41	0.56	3.23	0.51	2.96	0.75	2.96	0.76	2.47
3.4 การทำงาน เป็นทีม	3.25	0.50	3.17	0.83	3.17	0.54	3.28	0.63	3.19	0.63	3.04	0.55	3.07	0.73	0.38
3.5 การเขียนตำรา วิชาการ	3.25	0.50	3.02	0.87	3.00	0.81	3.19	0.64	3.12	0.71	3.00	0.66	2.81	0.79	0.69
3.6 การทำงานวิจัย	3.25	0.96	2.81	0.86	2.88	0.71	3.06	0.76	3.04	0.72	2.79	0.88	2.44	0.80	1.99
3.7 ภาษา ต่างประเทศ	3.50	0.58	3.03	0.86	3.17	0.80	3.03	0.82	3.04	0.96	2.71	0.81	2.70	0.87	1.55
รวม	2.76	0.31	2.51	0.39	2.58	0.38	2.60	0.35	2.68	0.30	2.59	0.46	2.54	0.46	0.84

* p < .05

จากตารางที่ 27 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละระดับอายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการเขียนตำราทางวิชาการ และการได้รับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการเพิ่มวุฒิการศึกษา

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ระดับอายุ 26-30 ปี และระดับอายุ 46-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการเขียนตำราทางวิชาการ โดยที่ระดับอายุ 26-30 ปี มีความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าอายุ 46-50 ปี ระดับอายุ 31-35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากระดับอายุ 46-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยระดับอายุ 31-35 ปี มีความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าระดับอายุ 46-50 ปี และ 51-60 ปี

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ระดับอายุ 26-30 ปี และระดับอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการทราบถึงหลักและวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร และการทราบถึงความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โดยที่ระดับอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นทั้ง 2 ข้อนี้มากกว่าระดับอายุ 26-30 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 การตอบสนองบุคลากรจำแนกตามอายุ

การตอบสนองบุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บริหาร	2.50	0.58	2.16	0.79	2.07	0.61	2.13	0.83	2.23	0.71	2.54	0.66	2.30	0.67	1.38
2. ได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจจากผู้บริหาร	2.50	0.58	2.33	0.78	2.27	0.67	2.22	0.87	2.62	0.64	2.71	0.62	2.70	0.61	2.52
3. ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เมื่อเทียบกับภาคเอกชน	2.00	0.00	1.97	0.69	2.02	0.72	1.97	0.69	2.27	0.72	2.46	0.66	2.52	0.70	3.49
4. การได้รับวิัตถและ สิ่งอำนวยความสะดวก	2.25	0.50	2.00	0.70	2.02	0.61	1.84	0.57	2.23	0.51	2.29	0.69	2.37	0.56	2.71
5. บุคลากรได้รับการ ตอบแทนอย่าง เท่าเทียมกัน	2.50	0.56	1.95	0.81	2.17	0.83	2.00	0.62	2.19	0.63	2.38	0.71	2.33	0.48	1.86
6. ผู้บริหารได้จัดให้มี ภาวะการทำงานด้าน ต่อไปนี้															

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การตอบแทนบุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6.1 แสงสว่าง	2.75	0.50	2.57	0.73	2.68	0.72	2.72	0.68	2.69	0.55	2.92	0.72	2.81	0.62	0.90
6.2 ห้องสรา	2.75	0.50	2.37	0.73	2.20	0.81	2.38	0.75	2.62	0.57	2.67	0.70	2.37	0.63	1.71
6.3 ห้องพักร	2.25	0.50	2.35	0.65	2.34	0.82	2.38	0.66	2.42	0.81	2.75	0.61	2.67	0.62	1.66
6.4 อุปกรณ์การสอน	2.00	0.00	2.02	0.55	2.10	0.74	2.13	0.75	2.08	0.39	2.42	0.72	2.52	0.70	2.76
6.5 สถานที่พักผ่อน															
ออกกำลังกาย	1.75	0.50	1.84	0.81	1.95	0.74	1.75	0.76	1.88	0.52	2.08	0.78	2.04	0.65	0.76
6.6 บ้านพักครู	2.00	0.00	1.84	0.77	1.73	0.81	1.47	0.57	2.00	0.57	2.21	0.72	2.04	0.71	3.29*
รวม	2.29	0.20	2.12	0.47	2.14	0.45	2.08	0.39	2.29	0.26	2.49	0.44	2.42	0.35	4.26

* $p < .05$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 28 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
คอนเทนต์บุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละระดับอายุมีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการจัดให้มีภาวะการทำงานด้านบ้าน
พักครูของผู้บริหาร

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ระดับอายุ 36-40 ปี
และระดับอายุ 46-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
เกี่ยวกับการจัดให้มีภาวะการทำงานด้านบ้านพักครูของผู้บริหาร โดยที่ระดับอายุ 46-50 ปี มี
ความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าระดับอายุ 36-40 ปี



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามอายุ

ความมั่นคงและปลอดภัย ในหน้าที่	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกมั่นคงและ ปลอดภัยในการปฏิบัติ หน้าที่	2.25	0.96	2.49	0.82	2.54	0.74	2.59	0.67	2.69	0.62	2.92	0.41	2.78	0.64	1.61
2. การจัดข้อขัดแย้งและ ข้อข้องใจของผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหา	2.50	1.00	2.16	0.77	2.27	0.67	2.16	0.68	2.46	0.51	2.71	0.75	2.74	0.76	3.75
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร	2.75	0.50	2.24	0.59	2.20	0.78	2.13	0.66	2.73	0.53	2.63	0.65	2.81	0.68	5.89*
4. ความสามัคคีของ บุคลากรในสถานศึกษา	2.25	0.50	2.00	0.78	2.24	0.83	2.09	0.73	2.38	0.57	2.42	0.78	2.56	0.70	2.45
5. เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นด้าน วิชาการ	3.00	0.00	2.27	0.75	2.37	0.73	2.41	0.61	2.54	0.65	2.92	0.65	2.78	0.75	3.96*
6. ความมีอิสระในการ สอนนักศึกษา	2.75	0.50	2.75	0.78	2.78	0.72	3.09	0.73	2.96	0.53	3.04	0.36	3.19	0.68	2.16

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ความมั่นคงและปลอดภัย ในหน้าที่	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	

7. การร้องทุกข์ต่อ

ผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา 2.50 0.58 2.27 0.83 2.46 0.87 2.41 0.80 2.69 0.62 2.79 0.59 2.85 0.77 2.77

รวม 2.57 0.50 2.31 0.47 2.41 0.53 2.41 0.53 2.63 0.37 2.77 0.46 2.81 0.42 5.73

* $p < .05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 29 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละระดับอายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นด้านวิชาการ

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ระดับอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากระดับอายุ 26-30 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยที่ระดับอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าระดับอายุ 26-30 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี ระดับอายุ 26-30 ปี และระดับอายุ 46-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นด้านวิชาการ โดยที่ระดับอายุ 46-50 ปี มีความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าระดับอายุ 26-30 ปี



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรจำแนกตามอายุ

ความต่อเนื่องในการ ให้บริการแก่บุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารยอมให้ขาด การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ เหตุผลที่รับฟัง	2.79	0.50	2.49	0.78	2.66	0.66	2.63	0.75	2.69	0.55	2.71	0.69	2.44	0.75	0.69
2. เมื่อขาดการปฏิบัติหน้าที่ มีผู้อื่น เข้าปฏิบัติหน้าที่แทน โดยคำนึงงานต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพ	2.25	0.50	2.16	0.65	2.51	0.68	2.22	0.83	2.58	0.58	2.63	0.65	2.48	0.70	2.66
3. การติดตั้งอุปกรณ์ให้ ความปลอดภัยใน สถานศึกษา	2.25	0.96	2.19	0.80	2.05	0.71	2.06	0.67	2.08	0.63	2.33	0.64	2.20	0.58	0.64
4. การได้รับการตรวจ สุขภาพเพื่อสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง ต่อเนื่อง	2.00	0.00	1.83	0.81	1.76	0.77	1.69	0.74	1.85	0.67	2.13	0.80	1.85	0.72	0.89
5. การใช้ระบบวินัย ลงโทษบุคลากรที่ขาด การปฏิบัติหน้าที่ หรือ มาสาย	2.50	0.58	2.49	0.74	2.32	0.79	2.13	0.66	2.42	0.58	2.29	0.69	2.33	0.48	1.15

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความต่อเนื่องในการ ให้บริการแก่บุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาบุคลากรที่ทำผิด วินัย	3.00	0.00	2.32	0.67	2.34	0.53	2.22	0.75	2.42	0.70	2.50	0.59	2.63	0.69	1.85
7. การได้รับเงินค่าสอน นอกเวลาราชการ เมื่อทำงานแทนบุคลากร ที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่	2.00	0.82	2.16	0.77	2.02	0.88	2.06	0.88	1.96	0.82	2.33	0.82	2.15	0.82	0.58
8. การนำผลงานสะสมไป พิจารณาความดีความชอบ	1.75	0.96	1.05	0.68	1.78	0.65	1.72	0.73	1.77	0.71	1.92	0.88	2.04	0.81	1.07
รวม	2.31	0.43	2.16	0.42	2.18	0.44	2.09	0.43	2.22	0.38	2.35	0.49	2.27	0.34	1.18

จากตารางที่ 30 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร

การให้บริการข่าวสาร และการวิจัยเกี่ยวกับ บุคลากร	25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50		51-60		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประโยชน์จากข่าวสาร ต่าง ๆ ที่ได้รับจาก สถานศึกษา	2.50	0.58	2.54	0.76	2.44	0.74	2.59	0.80	2.65	0.69	2.75	0.74	2.74	0.66	0.76
2. ความเพียงพอของ ข่าวสารที่ได้รับ	2.25	0.50	2.37	0.73	2.32	0.69	2.28	0.73	2.65	0.85	2.54	0.66	2.63	0.69	1.38
3. ผู้บริหารได้นำความ คิดเห็นไปปรับปรุงการ บริหารงานบุคคล	2.25	0.50	1.70	0.66	1.98	0.72	1.84	0.77	2.12	0.82	2.21	0.72	2.30	0.78	3.22
รวม	2.33	0.47	2.20	0.58	2.24	0.58	2.24	0.59	2.47	0.61	2.50	0.54	2.55	0.56	2.10

จากตารางที่ 31 พบว่า โดยส่วนรวมแต่ละระดับอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร ไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวางแผนกำลังคน	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแบ่งสายงานและการกำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน	2.70	0.95	2.57	0.85	2.87	0.69	3.07	0.62	1.38
2. งานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	2.90	1.10	3.43	0.51	3.28	0.76	3.50	0.65	1.40
3. การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้งานแก่ผู้ร่วมงานได้	1.80	1.03	2.36	0.74	2.18	0.82	2.00	0.88	1.12
4. การทราบรายละเอียดของระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529	2.40	0.70	2.64	0.74	2.42	0.73	2.57	0.76	0.54
รวม	2.45	0.64	2.75	0.52	2.69	0.46	2.78	0.36	1.16

จากตารางที่ 32 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วบุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกัน

การสรรหาคณากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ในการสรรหาคณากร เข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ คุณสมบัติไว้ชัดเจน	2.30	0.82	2.43	0.76	2.37	0.78	2.86	0.66	1.75
2. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง เข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	2.20	1.03	2.57	0.76	2.52	0.68	2.71	0.73	1.06
รวม	2.25	0.82	2.50	0.59	2.45	0.65	2.78	0.47	1.57

จากตารางที่ 33 พบว่า โดยส่วนรวมแล้วบุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการสรรหาคณากรไม่แตกต่างกัน

การวางแผนกำลังคน	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุจากส่วนกลาง มีคุณสมบัติตรงตามที่หมวดวิชาต้องการ	2.70	0.95	2.71	0.61	2.80	0.71	3.14	0.53	1.23
2. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ได้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการอย่างมีหลักเกณฑ์	2.60	0.97	2.36	0.63	2.50	0.70	2.70	0.91	0.65
รวม	2.65	0.94	2.53	0.46	2.65	0.61	2.93	0.67	1.06

จากตารางที่ 34 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว บุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

การวางแผนกำลังคน	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบประวัติ ความ เป็นมาของสถานศึกษา นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ฯลฯ จากบุคคลต่อไปนี้									
1.1 ผู้บริหาร	2.10	0.99	2.29	0.61	2.40	0.76	2.36	0.84	0.54
1.2 หัวหน้าหมวดวิชา	2.10	0.99	1.86	0.36	2.26	0.71	2.43	0.51	1.96
1.3 เพื่อนครู	2.50	1.08	2.64	0.74	2.79	0.73	2.57	0.61	0.95
1.4 ศึกษาด้วยตนเอง	3.20	0.79	2.86	0.77	3.13	0.64	3.07	0.83	0.78
2. ได้รับทราบข้อมูลและ รายละเอียดต่าง ๆ ของบุคลากรใหม่ หรือ ผู้ที่โอนย้ายมาจาก คำแนะนำของผู้บริหาร	1.90	0.88	1.86	0.77	2.11	0.64	2.21	0.58	1.09
3. ได้รับการนิเทศงาน ภายในสถานศึกษา	1.90	0.74	2.21	0.80	2.13	0.68	2.09	0.73	0.45
รวม	2.28	0.61	2.28	0.43	2.47	0.41	2.45	0.39	1.40

จากตารางที่ 35 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว บุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

การประเมินค่าบุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบถึงหลักและ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.10	0.88	2.14	0.86	2.26	0.73	2.00	0.68	0.69
2. การทราบถึงความพึง พอใจในผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.10	0.88	2.14	0.66	2.24	0.74	2.07	0.73	0.37
3. การร่วมมือวางแผน แก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	2.40	0.84	2.07	0.83	2.24	0.77	2.07	0.83	0.55
4. การติดตามผลการ ปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอจากผู้บริหาร	2.50	0.85	2.14	0.66	2.29	0.77	2.57	0.76	1.02
5. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานของผู้ร่วมงาน	2.10	0.74	1.93	0.62	2.08	0.75	2.00	0.78	0.24

การประเมินค่าบุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. การได้รับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	2.20	0.92	2.07	1.00	2.17	0.74	2.36	0.63	0.36
รวม	2.23	0.68	2.14	0.48	2.22	0.59	2.15	0.48	0.13

จากตารางที่ 36 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว บุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการประเมินค่าบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพัฒนาบุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดทำงบประมาณไว้ สำหรับพัฒนาบุคลากร	2.20	0.92	2.07	1.00	2.17	0.74	2.36	0.63	0.35
2. ได้รับการพัฒนาเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ในเรื่องต่อไปนี้									
2.1 การเพิ่มวุฒิ	2.50	0.97	2.29	0.91	2.30	0.76	2.21	0.89	0.27
2.2 ทักษะการสอน	2.50	0.85	2.21	0.97	2.27	0.73	2.29	0.61	0.34
2.3 ทักษะในวิชาชีพ ตามสาขาที่สำเร็จ การศึกษา	2.20	0.92	2.14	0.66	2.33	0.71	2.36	0.63	0.40
2.4 การทำงานเป็นทีม	2.40	0.84	2.00	0.78	2.32	0.70	2.21	0.58	1.05
2.5 การเขียนคำรา ทางวิชาการ	2.00	0.82	1.64	0.74	2.06	0.74	2.43	0.94	2.52
2.6 การทำงานวิจัย	2.00	0.82	1.43	0.51	1.79	0.73	1.86	0.95	1.42
2.7 ภาษาต่างประเทศ	1.80	0.63	1.64	0.93	1.83	0.81	1.71	0.83	0.31

การพัฒนาศิลปะ	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในเรื่องต่อไปนี้									
3.1 การเพิ่มวุฒิ	3.30	1.06	3.21	0.70	3.13	0.73	3.00	0.78	0.37
3.2 ทักษะการสอน	3.20	1.03	3.14	0.66	3.16	0.63	3.50	0.52	1.20
3.3 ทักษะวิชาชีพตาม สาขาที่สำเร็จ การศึกษา	3.30	1.06	3.21	0.70	3.22	0.67	3.64	0.50	1.69
3.4 การทำงานเป็นทีม	3.30	0.67	3.07	0.92	3.15	0.67	3.36	0.50	0.61
3.5 การเขียนคำรา ทางวิชาการ	3.00	0.94	2.93	0.83	2.99	0.76	3.57	0.51	2.58
3.6 การทำงานวิจัย	2.90	0.99	2.79	0.70	2.79	0.81	3.57	0.51	4.20*
3.7 ภาษาดั้งประเทศ	3.20	1.03	2.64	0.74	2.97	0.66	3.43	0.65	2.26
รวม	2.65	0.66	2.43	0.45	2.57	0.36	2.77	0.39	1.95

* P < .05

จากตารางที่ 37 พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว บุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับเรื่องความต้องการของบุคลากรที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องการทำงานวิจัย

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับเรื่องความต้องการของบุคลากรที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องการทำงานวิจัย โดยที่บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าระดับปริญญาตรี



ศูนย์วิทยพัธพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การตอบสนองบุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บริหาร	2.30	0.67	2.07	0.83	2.21	0.73	2.29	0.61	0.26
2. ได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจจากผู้บริหาร	2.60	0.97	2.29	0.61	2.40	0.72	2.79	0.80	1.54
3. ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เมื่อเทียบกับภาคเอกชน	2.40	0.84	2.14	0.66	2.13	0.73	2.07	0.62	0.49
4. การได้รับวัตถุและสิ่ง อำนวยความสะดวก	2.30	0.82	2.00	0.39	2.08	0.65	2.21	0.58	0.65
5. บุคลากรได้รับการ ตอบแทนอย่าง เท่าเทียมกัน	2.10	0.88	2.21	0.80	2.12	0.72	2.29	0.73	0.29
6. ผู้บริหารได้จัดให้มี ภาวะการทำงาน ด้านต่อไปนี้									
6.1 แสงสว่าง	2.50	0.85	2.64	0.50	2.70	0.69	2.93	0.73	0.83
6.2 ห้องสุขา	2.30	0.82	2.43	0.76	2.42	0.71	2.29	0.83	0.22
6.3 ห้องนักครุ	2.30	0.82	2.36	0.50	2.46	0.72	2.43	0.65	0.23

การตอบแทนบุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6.4 อุปกรณ์การสอน	2.20	0.63	1.93	0.47	2.17	0.67	2.29	0.73	0.77
6.5 สถานที่พักผ่อน									
ออกกำลังกาย	2.00	0.67	1.93	1.00	1.92	0.72	1.57	0.51	1.07
6.6 บ้านพักครู	2.00	0.94	2.07	1.00	1.82	0.70	1.93	0.62	0.71
รวม	2.27	0.66	2.18	0.41	2.22	0.43	2.28	0.32	0.15

จากตารางที่ 38 โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบแทนบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความมั่นคงและ ปลอดภัยในหน้าที่	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	

1. ความรู้สึกมั่นคงและ ปลอดภัยในการ ปฏิบัติหน้าที่	2.60	0.84	2.64	0.63	2.59	0.72	2.93	0.62	0.97
2. การบริหารจัดการขัดแย้งและ ข้อข้องใจของผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหา	2.40	0.97	2.50	0.76	2.32	0.72	2.57	0.76	0.69
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร	2.60	0.70	2.21	0.43	2.39	0.71	2.50	0.65	0.71
4. ความสามัคคีของ บุคลากรในสถานศึกษา	2.40	0.97	2.07	0.73	2.22	0.77	2.29	0.61	0.39
5. เสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น ด้านวิชาการ	2.40	0.84	2.14	0.53	2.51	0.71	2.57	1.02	1.24
6. ความมือสระในการ สอนนักศึกษา	2.80	0.79	3.00	0.68	2.92	0.69	2.93	0.83	0.16

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความมั่นคงและ ปลอดภัยในหน้าที่	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	

7. การร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร

เมื่อเกิดปัญหา	2.50	0.85	2.43	0.65	2.51	0.80	2.57	0.85	0.08
รวม	2.52	0.69	2.43	0.25	2.49	0.51	2.62	0.55	0.37

จากตารางที่ 39 โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความต่อเนื่องในการ ให้บริการกับบุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	

1. ผู้บริหารยอมให้ขาดการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เหตุผลที่รับฟัง	2.30	0.82	2.79	0.89	2.57	0.69	2.86	0.53	1.63
2. เมื่อขาดการปฏิบัติหน้าที่มีผู้อื่น เข้าปฏิบัติหน้าที่แทนโดยดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.50	0.71	2.07	0.73	2.39	0.66	2.43	1.02	1.05
3. การติดตั้งอุปกรณ์ให้ความปลอดภัยในสถานศึกษา	2.00	0.82	2.43	0.85	2.15	0.69	2.00	0.55	1.11
4. การได้รับการตรวจสุขภาพเพื่อสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างต่อเนื่อง	1.70	0.82	1.64	0.84	1.85	0.76	1.93	0.62	0.49
5. การใช้ระเบียบวินัยลงโทษบุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือมาสาย	2.60	0.84	2.21	0.43	2.37	0.69	2.14	0.66	1.09
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาบุคลากรที่ทำผิดวินัย	2.60	0.84	2.07	0.62	2.42	0.65	2.14	0.53	2.29

ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	

7.1 การได้รับเงินค่าสอน

นอกเวลาราชการ

เมื่อทำงานแทนบุคลากร

ที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่

2.20	1.05	2.21	0.70	2.11	0.80	1.93	1.07	0.34
------	------	------	------	------	------	------	------	------

7.2 การนำผลงานสะสม

ไปพิจารณาความดี

ความชอบ

2.00	0.94	1.71	0.61	1.78	0.73	1.64	0.74	0.50
------	------	------	------	------	------	------	------	------

รวม

2.24	0.72	2.14	0.43	2.21	0.41	2.13	0.38	0.23
------	------	------	------	------	------	------	------	------

จากตารางที่ 40 โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

137

การให้บริการข่าวสาร และการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร	ปวส.		ปม.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประโยชน์จากข่าวสาร ต่าง ๆ ที่ได้รับจาก สถานศึกษา	2.60	0.84	2.50	0.76	2.58	0.72	2.79	0.89	0.41
2. ความเพียงพอของ ข่าวสารที่ได้รับ	2.60	0.84	2.29	0.73	2.43	0.72	2.43	0.76	0.36
3. ผู้บริหาร ได้นำความ คิดเห็น ไปปรับปรุง การบริหารงานบุคคล	1.90	0.57	1.71	0.47	2.00	0.76	1.79	0.89	0.94
รวม	2.37	0.69	2.17	0.45	2.34	0.59	2.33	0.63	0.38

จากตารางที่ 41 โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 การวางแผนกำลังคนจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

การวางแผนกำลังคน	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแบ่งสายงานและ การกำหนดตำแหน่ง อย่างชัดเจน	2.85	0.70	2.86	0.86	2.89	0.69	0.04
2. งานที่ทำตรงกับสาขาวิชา ที่สำเร็จการศึกษา	3.26	0.75	3.57	0.65	3.32	0.86	1.10
3. การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ทำงานแทน ผู้ร่วมงาน	2.15	0.82	2.14	0.95	2.29	0.85	0.33
4. การทราบรายละเอียดของ ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529	2.45	0.72	2.29	0.73	2.54	0.79	0.54
รวม	2.67	0.45	2.71	0.46	2.75	0.52	0.39

จากตารางที่ 42 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การสรรหาบุคลากรจำนวนตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

การสรรหาบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ในการสรรหาบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณสมบัติไว้ชัดเจน	2.38	0.77	2.57	0.94	2.50	0.75	0.64
2. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.50	0.70	2.93	0.83	2.43	0.63	2.66
รวม	2.44	0.66	2.75	0.70	2.46	0.52	1.48

จากตารางที่ 43 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 การคัดเลือกบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

การคัดเลือกบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก และบรรจุจากส่วนกลาง มีคุณสมบัติตรงตามที่หมวดวิชาต้องการ	2.78	0.70	3.07	0.83	2.89	0.69	1.35
2. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ได้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการอย่างมีหลักเกณฑ์	2.51	0.71	2.71	0.83	2.39	0.74	0.93
รวม	2.64	0.62	2.89	0.76	2.64	0.59	1.04

จากตารางที่ 44 พบว่า โดยช่วยรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 45 การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบประวัติ ความ เป็นมาของสถานศึกษา นโยบาย ระเบียบ ปฏิบัติ ฯลฯ จากบุคคลต่อไปนี้							
1.1 ผู้บริหาร	2.37	0.78	2.43	0.94	2.39	0.69	0.40
1.2 หัวหน้าหมวดวิชา	2.22	0.70	2.21	0.80	2.36	0.62	0.45
1.3 เพื่อนครู	2.76	0.73	2.43	0.85	2.89	0.74	1.87
1.4 ศึกษาด้วยตนเอง	3.09	0.66	3.43	0.65	3.11	0.74	1.70
2. ได้รับทราบข้อมูลและ รายละเอียดต่างๆ ของ บุคลากรใหม่ หรือผู้ที่โอน ย้ายมาจากคำแนะนำ							
ของผู้บริหาร	2.12	0.62	2.00	0.78	1.96	0.84	0.81
3. ได้รับการนิเทศงานภายใน สถานศึกษา	2.10	0.67	2.21	0.89	2.21	0.74	0.48
รวม	2.44	0.41	2.45	0.58	2.48	0.38	0.14

จากตารางที่ 45 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 การประเมินค่าบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

การประเมินค่าบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบถึงหลักและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	2.21	0.74	2.57	0.76	2.14	0.71	1.75
2. การทราบถึงความพึงพอใจ ในผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหาร	2.24	0.74	2.29	0.73	2.04	0.69	0.99
3. การร่วมมือวางแผน แก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	2.22	0.76	2.43	1.02	2.18	0.77	0.54
4. การติดตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จากผู้บริหาร	2.33	0.76	2.43	0.85	2.11	0.74	1.22
5. การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงาน	2.07	0.72	2.07	0.73	2.04	0.88	0.03

ตารางที่ 46 (ต่อ)

การประเมินค่าบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	2.21	0.71	2.71	0.61	2.14	0.80	3.47*
รวม	2.21	0.57	2.42	0.56	2.10	0.56	1.36

* $p < .05$

จากตารางที่ 46 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินค่าบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า บุคลากรที่เข้ารับราชการโดยการสอบคัดเลือก และคัดเลือกมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยที่บุคลากรที่เข้ารับราชการโดยการคัดเลือก มีความคิดเห็นในข้อนี้ มากกว่าบุคลากรที่เข้ารับราชการโดยการสอบคัดเลือก

ตารางที่ 47 การพัฒนาบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

การพัฒนาบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทง		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดทำงบประมาณไว้							
สำหรับพัฒนาบุคลากร	2.17	0.73	2.36	0.63	2.14	0.97	0.43
2. ได้รับการพัฒนาเพื่อให้							
บรรลุวัตถุประสงค์							
ในเรื่องต่อไปนี้							
2.1 การเพิ่มวุฒิ	2.31	0.76	2.14	0.77	2.36	0.95	0.35
2.2 ทักษะการสอน	2.26	0.72	2.50	0.65	2.32	0.90	0.75
2.3 ทักษะในวิชาชีพตาม							
สาขาที่สำเร็จ							
การศึกษา	2.30	0.72	2.57	0.65	2.25	0.65	1.06
2.4 การทำงานเป็นทีม	2.33	0.69	2.14	0.66	2.21	0.83	0.66
2.5 การเขียนคำราทาง							
วิชาการ	2.07	0.78	2.21	0.70	1.89	0.69	0.95
2.6 การทำงานวิจัย	1.80	0.75	1.64	0.50	1.71	0.76	0.41
2.7 ภาษาต่างประเทศ	1.83	0.80	1.57	0.51	1.82	0.98	0.65
3. ความต้องการที่จะพัฒนา							
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์							
ในเรื่องต่อไปนี้							
3.1 การเพิ่มวุฒิ	3.12	0.74	3.21	0.70	3.18	0.86	0.15
3.2 ทักษะการสอน	3.18	0.63	3.36	0.50	3.14	0.80	0.56

การพัฒนาบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3.3 ทักษะในวิชาชีพตาม สาขาที่สำเร็จการ- ศึกษา	3.25	0.66	3.36	0.63	3.18	0.86	0.31
3.4 การทำงานเป็นทีม	3.18	0.66	3.21	0.70	3.07	0.81	0.33
3.5 การเขียนตำรา วิชาการ	3.06	0.76	3.21	0.70	2.75	0.84	2.39
3.6 การทำงานวิจัย	2.90	0.79	2.86	0.95	2.54	0.84	2.43
3.7 ภาษาดั้งประเทศ	3.03	0.85	3.14	0.95	2.68	0.77	2.28
รวม	2.58	0.37	2.63	0.28	2.48	0.50	0.97

จากตารางที่ 47 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 การตอบแทนบุคลากรจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

การตอบแทนบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทม		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บริหาร	2.22	0.72	2.21	0.70	2.14	0.80	0.14
2. การได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บริหาร	2.43	0.73	2.43	0.76	2.39	0.79	0.03
3. ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เมื่อเทียบกับภาคเอกชน	2.17	0.71	2.07	0.83	1.96	0.74	1.06
4. การได้รับวัตถุและสิ่ง อำนวยความสะดวก	2.10	0.63	2.07	0.73	2.04	0.69	0.14
5. บุคลากรได้รับการตอบแทน อย่างเท่าเทียมกัน	2.14	0.72	2.29	0.73	2.00	0.82	0.78
6. ผู้บริหารได้จัดให้มีภาวะ การทำงานด้านต่อไปนี้							
6.1 แสงสว่าง	2.71	0.67	3.14	0.53	2.43	0.74	5.33*
6.2 ห้องสุขา	2.39	0.71	2.50	0.76	2.46	0.79	0.25
6.3 ห้องนักครุ	2.43	0.71	2.71	0.73	2.39	0.69	1.14
6.4 อุปกรณ์การสอน	2.14	0.66	2.50	0.65	2.11	0.63	2.04

ตารางที่ 48 (ต่อ)

การตอบแบบสอบถาม	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6.5 สถานที่พักผ่อนออก							
กำลังกาย	1.91	0.73	1.71	0.61	1.93	0.81	0.50
6.6 บ้านพักครู	1.86	0.72	1.64	0.63	1.93	0.81	0.73
รวม	2.23	0.43	2.29	0.39	2.16	0.45	0.49

* $p < .05$

จากตารางที่ 48 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารจัดให้มีภาวะการทำงานในด้านแสงสว่าง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า บุคลากรที่เข้ารับราชการในการคัดเลือก และเป็นนักศึกษาทุน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารจัดให้มีภาวะการทำงานในด้านแสงสว่าง โดยที่บุคลากรที่เข้ารับราชการโดยการคัดเลือก มีความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าบุคลากรที่เข้ารับราชการ โดยเป็นนักศึกษาทุน

ตารางที่ 49 ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่จำแนกตามวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ

ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในการปฏิบัติหน้าที่	2.64	0.70	2.50	0.65	2.54	0.79	0.46
2. การขัดข้องขัดแย้งและข้อ ข้องใจของผู้บริหาร เมื่อ เกิดปัญหา	2.31	0.71	2.79	0.80	2.39	0.83	2.73
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร	2.40	0.70	2.57	0.85	2.29	0.53	0.80
4. ความสำคัญของบุคลากร ในสถานศึกษา	2.26	0.74	2.36	0.93	1.96	0.79	2.01
5. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ด้านวิชาการ	2.53	0.70	2.64	0.74	2.18	0.82	3.15
6. ความมือสละในการสอน นักศึกษา	2.93	0.69	3.00	0.68	2.82	0.72	0.37
7. การร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหา	2.56	0.78	2.29	0.83	2.32	0.86	1.71
รวม	2.52	0.51	2.59	0.51	2.35	0.49	1.44

จากตารางที่ 49 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 50 ความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร จำแนกตามวิธีเข้าสู่ระบบราชการ

ความต่อเนื่อง ในการให้บริการ แก่บุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทม		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารยอมให้ขาดการปฏิบัติ หน้าที่ภายใต้เหตุผลที่รับฟัง	2.60	0.70	2.71	0.47	2.46	0.84	0.67
2. เมื่อขาดการปฏิบัติหน้าที่มี ผู้อื่น เข้าปฏิบัติหน้าที่แทน โดยดำเนินงานต่อไปอย่าง มีประสิทธิภาพ	2.38	0.70	2.36	0.50	2.36	0.78	0.02
3. การติดตั้งอุปกรณ์ให้ความ ปลอดภัยในสถานศึกษา	2.14	0.68	2.07	0.73	2.25	0.84	0.37
4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างต่อเนื่อง	1.82	0.75	1.64	0.50	2.00	0.90	1.14
5. การใช้ระเบียบวินัยลงโทษ บุคลากรที่ขาดการปฏิบัติ หน้าที่หรือมาสาย	2.34	0.68	2.29	0.61	2.46	0.79	0.45
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาบุคลากรที่ทำผิดวินัย	2.39	0.66	2.50	0.76	2.32	0.61	0.35
7.1 การได้รับเงินค่าสอแหมอก เวลาราชการ เมื่อทำงาน แทนบุคลากรที่ขาดการ ปฏิบัติหน้าที่	2.12	0.83	2.00	0.78	2.11	0.79	0.13

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ความต่อเนื่อง ในการให้บริการ แก่บุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทพ		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	

7.2 การนำผลงานสะสมไป

พิจารณาความคิดเห็นความชอบ	1.82	0.75	1.64	0.63	1.61	0.63	1.26
รวม	2.20	0.42	2.15	0.33	2.19	0.44	0.09

จากตารางที่ 50 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 51 การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร

การให้บริการ ข่าวสารและการวิจัย เกี่ยวกับบุคลากร	สอบคัดเลือก		คัดเลือก		ทุน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประโยชน์จากข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับจากสถานศึกษา	2.57	0.71	2.50	0.76	2.75	0.84	0.82
2. ความเพียงพอของข่าวสารที่ ได้รับ	2.42	0.72	2.36	0.93	2.50	0.64	0.21
3. ผู้บริหาร ได้นำความคิดเห็น ไปปรับปรุงการบริหารงาน บุคคล	2.01	0.74	1.93	0.92	1.71	0.71	1.84
รวม	2.33	0.58	2.26	0.73	2.32	0.52	0.09

จากตารางที่ 51 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรแต่ละวิธีการเข้าสู่ระบบราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวางแผนกำลังคน	สายวิชาชีพ		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การแบ่งสายงานและการกำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน	2.72	0.74	3.04	0.62	- 3.41*
2. งานที่ทำได้ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	3.29	0.77	3.30	0.76	- 0.08
3. การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ทำงานแทนผู้ร่วมงานได้	2.22	0.79	2.07	0.87	1.25
4. การทราบรายละเอียดของระเบียบกรมอาชีวศึกษาและการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529	2.38	0.75	2.55	0.69	- 1.67
รวม	2.65	0.49	2.74	0.42	- 1.39

* $p < .05$

จากตารางที่ 52 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชีพและสายสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาชีพและสายสามัญมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการแบ่งสายงานและการกำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยที่บุคลากรสายสามัญ มีความคิดเห็นในขั้นนี้มากกว่าบุคลากรสายวิชาชีพ

การสรรหาคณากร	สายวิชาชั้น		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ในการสรรหาคณากรเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และคุณสมบัติไว้ชัดเจน	2.35	0.79	2.49	0.74	- 1.32
2. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.44	0.76	2.64	0.61	- 2.09*
รวม	2.40	0.67	2.56	0.61	- 1.90

* $p < .05$

จากตารางที่ 53 พบว่า โดยส่วนรวมคณากรสายวิชาชั้น และสายสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาคณากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณากรสายวิชาชั้น และสายสามัญมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับคณากรที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยที่คณากรสายสามัญมีความคิดเห็นในชั้นนี้ มากกว่าคณากรสายวิชาชั้น

การคัดเลือกบุคลากร	สายวิชาชั้น		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก และบรรจุจากส่วนกลาง มีคุณสมบัติ ตรงตามที่หมวดวิชาต้องการ	2.80	0.73	2.83	0.67	- 0.32
2. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง ได้มีการประเมินผล การทดลองปฏิบัติราชการ อย่างมีหลักเกณฑ์	2.43	0.69	2.62	0.75	- 1.98
รวม	2.61	0.63	2.73	0.62	- 1.34

จากตารางที่ 54 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชั้นและสายสามัญ มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน	สายวิชาชั้น		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบประวัติความเป็นมาของ สถานศึกษา นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ฯลฯ จากบุคคลต่อไปนี้					
1.1 ผู้บริหาร	2.25	0.75	2.57	0.79	- 3.00*
1.2 หัวหน้าหมวดวิชา	2.20	0.71	2.29	0.68	- 0.98
1.3 เพื่อนครู	2.79	0.78	2.70	0.68	0.86
1.4 ศึกษาด้วยตนเอง	3.15	0.72	3.06	0.59	1.01
2. ได้รับทราบข้อมูลและ รายละเอียดต่าง ๆ ของ บุคลากรใหม่หรือผู้ที่โอนย้าย มาจากคำแนะนำของผู้บริหาร					
	2.03	0.69	2.18	0.59	- 1.71
3. ได้รับการนิเทศภายใน มหาวิทยาลัย					
	2.06	0.69	2.20	0.68	- 1.50
รวม	2.41	0.44	2.50	0.39	- 1.56

* $p < .05$

จากตารางที่ 55 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชั้นและสายสามัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาชั้นและสายสามัญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการทราบประวัติ ความเป็นมาของสถานศึกษา นโยบาย ระเบียบปฏิบัติจากผู้บริหาร โดยที่บุคลากรสายสามัญมีความคิดเห็นในข้อนี้มากกว่าบุคลากรสายวิชาชั้น

การประเมินค่าบุคลากร	สายวิชาชีพ		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทราบถึงหลักและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บริหาร	2.20	0.74	2.26	0.73	- 0.59
2. การทราบถึงความพึงพอใจ ในผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.17	0.74	2.28	0.72	- 1.12
3. การร่วมมือวางแผนแก้ไข สิ่งบกพร่องต่าง ๆ ในกา รปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	2.15	0.74	2.34	0.82	- 1.78
4. การติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอจากผู้บริหาร	2.24	0.75	2.41	0.77	- 1.60
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	2.09	0.73	2.05	0.76	0.39
6. การได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	2.22	0.73	2.26	0.72	- 0.44
รวม	2.18	0.58	2.27	0.57	- 1.14

จากตารางที่ 56 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชีพและสายสามัญ มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินค่าบุคลากรไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลากร	สายวิชาชีพ		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดหางบประมาณไว้สำหรับ พัฒนาบุคลากร	2.09	0.73	2.31	0.78	- 2.03*
2. ได้รับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้					
2.1 การเพิ่มวุฒิ	2.22	0.79	2.42	0.77	- 1.82
2.2 ทักษะการสอน	2.29	0.74	2.26	0.74	0.33
2.3 ทักษะในวิชาชีพตามสาขา ที่สำเร็จการศึกษา	2.30	0.70	2.33	0.72	- 0.28
2.4 การทำงานเป็นทีม	2.19	0.72	2.45	0.66	- 2.76*
2.5 การเขียนตำราวิชาการ	1.98	0.71	2.17	0.83	- 1.78*
2.6 การทำงานวิจัย	1.75	0.70	1.82	0.78	- 0.64
2.7 ภาษาต่างประเทศ	1.72	0.77	1.94	0.85	- 1.97
3. ความต้องการที่จะพัฒนาเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ในเรื่องต่อไปนี้					
3.1 การเพิ่มวุฒิ	3.23	0.77	2.99	0.70	2.42*
3.2 ทักษะการสอน	3.19	0.69	3.18	0.58	- 0.05

ตารางที่ 57 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	สายวิชาชีพ		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3.3 ทักษะในวิชาชีพตามสาขา ที่สำเร็จการศึกษา	3.27	0.69	3.21	0.69	0.58
3.4 การทำงานเป็นทีม	3.12	0.74	3.23	0.58	- 1.15
3.5 การเขียนตำราวิชาการ	3.05	0.77	3.00	0.77	0.44
3.6 การทำงานวิจัย	2.83	0.86	2.88	0.74	- 0.42
3.7 ภาษาต่างประเทศ	2.95	0.88	3.05	0.82	- 0.79
รวม	2.55	0.40	2.62	0.38	- 1.29

* $p < .05$

จากตารางที่ 57 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชีพและสายสามัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาชีพและสายสามัญมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการจัดหางบประมาณไว้สำหรับพัฒนาบุคลากร การได้รับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องการทำงานเป็นทีม และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในเรื่องการเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยที่สายสามัญมีความคิดเห็นในเรื่อง การจัดหางบประมาณไว้สำหรับพัฒนาบุคลากร และการได้รับการพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องการทำงานเป็นทีม มากกว่าสายวิชาชีพ สายวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ ที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ เรื่อง การเพิ่มวุฒิการศึกษา มากกว่าสายสามัญ

การตอบแทนบุคลากร	สายวิชาชั้น		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ได้รับการยกย่องชมเชย					
จากผู้บริหาร	2.12	0.77	2.35	0.64	- 2.45*
2. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ					
จากผู้บริหาร	2.40	0.79	2.47	0.66	- 0.64
3. ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเมื่อเทียบกับภาคเอกชน	2.05	0.72	2.27	0.71	- 2.30*
4. การได้รับวัตถุและสิ่งอำนวยความสะดวก					
ความสะดวก	2.04	0.63	2.16	0.60	- 1.30
5. บุคลากรได้รับการตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน	2.03	0.79	2.28	0.61	- 2.67
6. ผู้บริหารได้จัดให้มีภาวะการทำงานด้านต่อไปนี้					
6.1 แสงสว่าง	2.61	0.69	2.83	0.67	- 2.33*
6.2 ห้องสุขา	2.45	0.72	2.34	0.73	1.09

การตอบแทนบุคลากร	สายวิชาชีพ		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6.3 ห้องนักครุ	2.36	0.71	2.57	0.69	- 2.20*
6.4 อุปกรณ์การสอน	2.03	0.60	2.35	0.69	- 3.53*
6.5 สถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย	1.86	0.69	1.97	0.78	- 1.02
6.6 บ้านนักครุ	1.80	0.72	1.93	0.74	- 1.32
รวม	2.16	0.45	2.32	0.39	- 2.80

* $p < .05$

จากตารางที่ 58 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชีพ และสายสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบแทนบุคลากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาชีพและสายสามัญมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการได้รับการช่ยช่อมแซมเศษจากผู้บริหาร ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเมื่อเทียบกับภาคเอกชน ภาวะการทำงานด้านแสงสว่าง ห้องนักครุ อุปกรณ์การสอน โดยที่บุคลากรสายสามัญมีความคิดเห็นทั้ง 5 ข้อมากกว่า บุคลากรสายวิชาชีพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่	สายวิชาชั้น		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในการปฏิบัติหน้าที่	2.60	0.72	2.65	0.70	- 0.52
2. การจัดข้อขัดแย้งและข้อ ข้องใจของผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา	2.27	0.70	2.48	0.77	- 2.00*
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	2.34	0.69	2.48	0.69	- 1.42
4. ความสำคัญของบุคลากร ในสถานศึกษา	2.17	0.74	2.31	0.79	- 1.28
5. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ด้านวิชาการ	2.42	0.75	2.59	0.69	- 1.75
6. ความมีอิสระในการสอนนักศึกษา	2.92	0.68	2.91	0.72	0.14
7. การร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหา	2.47	0.82	2.58	0.75	- 1.04
รวม	2.46	0.49	2.57	0.52	- 1.62

* $p < .05$

จากตารางที่ 59 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชั้นและสายสามัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรสายวิชาชั้นและสายสามัญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการจัดข้อขัดแย้งและข้อข้องใจให้กับบุคลากร เมื่อเกิดปัญหาจากผู้บริหาร โดยที่บุคลากรสายสามัญ มีความคิดเห็นข้อนี้มากกว่าบุคลากรสายวิชาชั้น

ความต่อเนื่องในการให้บริการกับบุคลากร	สายวิชาชั้น		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารยินยอมให้ขาดการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เหตุผลที่รับฟัง	2.60	0.71	2.57	0.71	0.37
2. เมื่อขาดการปฏิบัติหน้าที่มีผู้อื่นเข้าปฏิบัติหน้าที่แทน โดยดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ	2.39	0.71	2.35	0.68	0.45
3. การติดตั้งอุปกรณ์ให้ความปลอดภัยในสถานศึกษา	2.13	0.75	2.18	0.61	- 0.54
4. การได้รับการตรวจสอบภาพเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	1.79	0.78	1.90	0.73	- 1.03
5. การใช้ระเบียบวินัยลงโทษบุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือมาสาย	2.41	0.69	2.40	0.62	- 0.11
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาบุคลากรที่ทำผิดวินัย	2.39	0.69	2.40	0.62	- 0.11

ตารางที่ 6๘ (ต่อ)

ความต่อเนื่องในการให้บริการกับบุคลากร	สายวิชาชีพ		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7.1 การได้รับเงินค่าสอน นอกเวลาราชการเมื่อทำงาน แทนบุคลากรที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่	2.๐8	๐.84	2.16	๐.79	- ๐.73
7.2 การนำผลงานสะสมไปพิจารณา ความดีความชอบ	1.66	๐.69	1.95	๐.76	- 2.93*
รวม	2.18	๐.44	2.22	๐.39	- ๐.71

* $p < .05$

จากตารางที่ 6๘ พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชีพและสายสามัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต่อเนื่องในการให้บริการกับบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรสายวิชาชีพ และสายสามัญมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการนำผลงานสะสมไปพิจารณาความดีความชอบ โดยที่บุคลากรสายสามัญ มีความคิดเห็นข้อนี้นี้น่ามากกว่าบุคลากรสายวิชาชีพ

ตารางที่ 61 การให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจำแนกตามสายการสอน

การให้บริการข่าวสาร และการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร	สายวิชาชั้น		สายสามัญ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ประโยชน์จากข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับจากสถานศึกษา	2.58	0.78	2.60	0.67	- 0.21
2. ความเพียงพอของข่าวสารที่ได้รับ	2.36	0.74	2.52	0.69	- 1.61
3. ผู้บริหารได้นำความคิดเห็นไป ปรับปรุงการบริหารงานบุคคล	1.87	0.71	2.10	0.79	- 2.23*
รวม	2.27	0.60	2.40	0.57	- 1.72

* $p < .05$

จากตารางที่ 61 พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรสายวิชาชั้นและสายสามัญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการข่าวสารและการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายวิชาชั้นและสายสามัญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารได้นำความคิดเห็นไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยที่บุคลากรสายสามัญเห็นด้วยกับข้อนี้มากกว่าบุคลากรสายวิชาชั้น