

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ประจำ จากมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 7 แห่ง โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งได้จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน และ/หรือ ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากร การสรรหา การคัดเลือก การแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนา และสวัสดิการ

วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ร้อยละ และค่า

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 7 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่า χ^2

ตอนที่ 3

3.1 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 7 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละข้อจะแปลความหมายดังนี้

3.51 - 4.0	หมายความว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.51 - 3.50	หมายความว่า	เห็นด้วย
1.51 - 2.50	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล
งานแตกต่างกันเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม วิเคราะห์โดยใช้ค่า t กรณีที่มีตัว
อย่าง 2 กลุ่ม และใช้ค่า f กรณีที่มีตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบว่ามี ความแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 จะวิเคราะห์รายข้อโดยใช้วิธีการของ Scheffe'
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ความถี่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	117	44.7
2. เพศหญิง	145	55.3
รวม	262	100

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	85	32.4
2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	152	58.0
3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	25	9.6
รวม	262	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 58.0) รองลงมาคือปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 32.4) และปริญญาเอกหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 9.6)

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. 1-3 ปี	111	42.4
2. 3.1-7 ปี	90	34.4
3. มากกว่า 7 ปี	61	23.2
รวม	262	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 42.4) รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 3.1-7 ปี (ร้อยละ 34.4) และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 23.2)

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานด้านกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานด้านกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ตารางที่ 6 - ตารางที่ 16

ตอนที่ 2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| 1. ด้านการวางแผนทรัพยากร | ตารางที่ 17 - ตารางที่ 23 |
| 2. ด้านการสรรหา | ตารางที่ 24 - ตารางที่ 33 |
| 3. ด้านการคัดเลือก | ตารางที่ 34 - ตารางที่ 48 |
| 4. ด้านการแนะนำ | ตารางที่ 49 - ตารางที่ 61 |
| 5. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน | ตารางที่ 62 - ตารางที่ 81 |
| 6. ด้านการอบรมและพัฒนา | ตารางที่ 82 - ตารางที่ 86 |
| 7. ด้านสวัสดิการ | ตารางที่ 87 - ตารางที่ 115 |

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	X ²
	ก.	ข.	ค.	ง.		
การวางแผนทรัพยากรบุคคล 1. สถาบันของท่านมีการวางแผนในการใช้บุคลากรโดยให้มีปริมาณงานที่เหมาะสม	29 (11.07)	40 (15.27)	150 (57.25)	43 (16.41)	262	147.008**
2. สถาบันของท่านมีการจัดทำโครงสร้างของสถาบันโดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	19 (7.25)	26 (9.29)	148 (56.49)	69 (26.34)	262	160.931**
3. สถาบันของท่านมีการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ของอาจารย์	18 (6.87)	42 (16.03)	128 (48.85)	74 (28.24)	262	103.618**

ตารางที่ 6 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	X ²
	ก.	ข.	ค.	ง.		
4. สถาบันของท่านมีการจัดทำ โครงสร้าง แผนภูมิการ บริหารงานของแต่ละฝ่าย	27 (10.31)	36 (13.74)	113 (43.13)	86 (32.82)	262	76.779**
5. สถาบันได้แจ้งรายละเอียด ให้อาจารย์ทราบเกี่ยวกับ เป้าหมายและ/หรือการพัฒนา สถาบันทุกครั้งที่มีการหนด โครงการใหม่ ๆ	35 (12.60)	72 (27.48)	96 (36.64)	61 (23.28)	262	31.282**

ตารางที่ 6 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	X ²
	ก.	ข.	ค.	ง.		
6. สถาบันของท่านมีการวางแผน ทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับ แผนงานของสถาบัน	40 (15.27)	52 (19.85)	111 (42.37)	59 (22.52)	262	44.962**
รวมข้อ 1,2,3,4,5,6	166 (10.96)	268 (17.05)	746 (47.46)	392 (24.94)	1572	487.95**

* $p < .05$ ($.05X^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01X^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 6 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินการในด้านนี้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ร้อยละ 46.18 มีความเห็นต่อลักษณะการดำเนินการด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า มีการดำเนินการด้านการวางแผนทรัพยากรบ้างแล้วแต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความถี่

ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินการในด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ โดยมีความถี่ของการตอบว่า ได้มีการดำเนินการบ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง สูงสุดทุกรายข้อ

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
7. สถาบันของท่านได้กำหนด ลักษณะและคุณสมบัติในตำแหน่ง อาจารย์	27 (10.31)	28 (10.68)	124 (47.33)	83 (31.68)	262	101.023**
8. สถาบันของท่านได้กำหนด วิธีการสรรหา	33 (12.60)	45 (17.18)	109 (41.60)	75 (28.63)	262	52.809**
9. สถาบันของท่าน ใช้วิธีการ ต่อไปนี้ในการสรรหา 9.1 ติดต่อไปยังสถาบัน ที่มีผู้สำเร็จการศึกษา ในสาขาที่ต้องการ	80 (30.54)	54 (20.61)	62 (23.66)	66 (25.19)	262	5.420

ตารางที่ 7 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	X ²
	ก.	ข.	ค.	ง.		
9.2 ลงโฆษณาในหนังสือ- พิมพ์/วารสาร	44 (16.79)	33 (12.60)	76 (29.01)	109 (41.60)	262	53.756**
9.3 ติดประกาศภายใน สถาบัน	59 (22.52)	52 (19.85)	69 (26.34)	82 (31.30)	262	7.771
9.4 บุคลากรภายใน สถาบัน	61 (23.28)	32 (12.21)	93 (35.50)	76 (29.01)	262	36.672**
10. สถาบันของท่านมีการจัดเก็บ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครไว้ใน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง	49 (18.70)	35 (13.36)	89 (33.97)	89 (33.97)	262	35.221**

ตารางที่ 7 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
11. หน่วยงานกลางของสถาบัน จะเป็นผู้ดำเนินการในการ สรรหา	38 (14.50)	29 (11.07)	106 (40.46)	89 (33.97)	262	65.359**
รวมข้อ 7,8,10,11	147 (14.03)	137 (13.07)	428 (40.84)	336 (32.06)	1048	236.19**
รวมข้อ 9	244	171	300	333	1048	57.60**

* $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 7 พบว่าความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินการในด้านนี้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิทยากร ร้อย 40.84 มีความเห็นต่อลักษณะการดำเนินการ ด้านการสรรหาว่ามีการดำเนินการด้านการสรรหาบ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิด

เห็นต่อลักษณะการดำเนินการในด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ
สำหรับวิธีการที่มหาวิทยาลัยเอกชนได้ใช้ในการสรรหา พบว่าความถี่ของการเลือก
ตอบตามความคิดเห็นต่อวิธีการในการสรรหา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการในการสรรหา
โดยการลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์/วารสาร และวิธีบุคลากรภายในสถาบันแนะนำ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวิธีการติดต่อไปยังสถาบันที่มีผู้สำเร็จการศึกษาสาขาที่
ต้องการ และการตีพิมพ์ประกาศภายในสถาบันไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 8 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือก
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มี การดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
12. สถาบันของท่านได้จัดทำแบบฟอร์มเพื่อประเมินอาจารย์ในระยยะทดลองงาน	34 (12.98)	52 (19.85)	62 (23.66)	114 (43.51)	262	54.103**
13. หน่วยงานที่ต้องการบุคลากรเป็นผู้ที่ทำหน้าทีในการคัดเลือก	13 (9.92)	31 (11.83)	80 (30.53)	125 (47.71)	262	99.252**
14. การตัดสินใจในการรับอาจารย์ใหม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งนั้น ๆ	29 (11.07)	36 (13.74)	63 (24.05)	134 (51.15)	262	105.359**

ตารางที่ 8 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคลากร
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี

ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
15. ในการคัดเลือกอาจารย์ สถาบันของท่านใช้วิธีการ ดังต่อไปนี้						
15.1 การสอบข้อเขียน	67 (25.57)	94 (35.88)	42 (16.03)	49 (18.70)	262	21.511**
15.2 การวัดความถนัด	62 (23.66)	92 (35.11)	60 (22.90)	48 (18.32)	262	16.046**
15.3 ความสามารถในการสอน	34 (12.98)	78 (29.77)	72 (27.48)	78 (29.77)	262	20.565**
15.4 การทดสอบบุคลิกภาพ	46 (17.76)	70 (26.72)	75 (28.63)	71 (27.10)	262	7.957**

ตารางที่ 8 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคลากร
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
15.5 การสัมภาษณ์	27 (10.31)	13 (4.96)	79 (30.15)	143 (54.58)	262	159.191**
16. ในการคัดเลือก สถาบันของ ท่านพิจารณาในประเด็น ต่อไปนี้						
16.1 ผลการศึกษา	32 (12.21)	30 (11.45)	66 (25.19)	134 (51.15)	262	108.015**
16.2 ประสบการณ์	26 (9.92)	24 (9.16)	86 (32.82)	126 (48.09)	262	122.412**
16.3 สถาบันที่สำเร็จ การศึกษา	68 (25.95)	27 (9.16)	80 (30.53)	90 (34.35)	262	38.736**

ตารางที่ 8 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคลากร
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	
	ก.	ข.	ค.	ง.		
16.4 บุคคลอ้างอิง (ภายในสถาบัน)	75 (28.63)	28 (10.69)	92 (35.11)	67 (25.61)	262	33.603**
รวมข้อ 12,13,14	89 (11.32)	119 (15.14)	205 (26.08)	373 (47.46)	786	248.28**
รวมข้อ 15	236 (18.02)	347 (26.49)	328 (25.04)	399 (30.46)	1310	42.34**
รวมข้อ 16	201 (19.18)	106 (10.11)	324 (30.92)	417 (39.79)	1048	213.46**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 8 พบว่าความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินการในด้านนี้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ร้อยละ 47.46 มีความเห็นต่อลักษณะการดำเนินการด้านการคัดเลือกกว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินการในด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

สำหรับวิธีการที่มหาวิทยาลัยเอกชนใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียน การวัดความถนัด ความสามารถทางการสอน การทดสอบบุคลิกภาพ และการสัมภาษณ์ พบว่าอาจารย์มีความคิดเห็นต่อวิธีการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายข้อ อาจารย์มีความคิดเห็นต่อวิธีการต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในประเด็นของวิธีการที่ใช้ในการคัดเลือกนี้ พบว่า มีความคิดเห็นว่าการสอบข้อเขียนและการวัดความถนัดเพื่อคัดเลือกอาจารย์ ร้อยละ 35.88 และ 35.11 ตามลำดับ โดยอาจารย์ร้อยละ 54.58 มีความเห็นว่าการสัมภาษณ์ที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วนั้นมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ส่วนประเด็นที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร พบว่าอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการประเมินที่ใช้ในการพิจารณาได้แก่ ผลการศึกษา ประสบการณ์ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา และบุคคลอ้างอิง (ภายในสถาบัน) แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 30.46) มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประเด็นที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกเป็นรายข้อพบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ยกเว้นประเด็นที่ใช้ในการคัดเลือกด้วยวิธีการใช้บุคคลอ้างอิง (ภายในสถาบัน) ร้อยละ 35.11 มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง ยกเว้นวิธีการทดสอบบุคลิกภาพ อาจารย์มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
17. อาจารย์ใหม่ที่ได้รับแนะนำเกี่ยวกับนโยบายของสถาบัน อย่างเป็นทางการ	27 (10.31)	51 (19.47)	102 (38.93)	82 (31.20)	262	50.336**
18. อาจารย์ใหม่ที่ได้รับรับแนะนำเกี่ยวกับหลักและวิธีการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ	15 (5.76)	51 (19.47)	112 (42.75)	84 (32.06)	262	80.382**
19. สถาบันของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	25 (9.54)	71 (27.01)	93 (35.50)	73 (27.86)	262	37.008**

ตารางที่ 9 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี

ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
20. อาจารย์จะได้รับคู่มือการ ปฏิบัติงานทันทีเมื่อเริ่ม ปฏิบัติงาน	37 (14.12)	80 (30.53)	80 (30.53)	65 (24.81)	262	18.824**
21. เมื่อท่านเริ่มปฏิบัติงานใน สถาบันแห่งนี้ เป็นครั้งแรก ท่านได้รับทราบข้อมูลต่อไปนี้						
21.1 เป้าหมายของสถาบัน	24 (9.16)	80 (30.53)	90 (34.35)	68 (25.95)	262	38.763**
21.2 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบัน	19 (7.25)	38 (14.50)	102 (38.93)	103 (39.31)	262	86.366**

ตารางที่ 9 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
21.3 โครงสร้างของ สถาบัน	19 (7.25)	58 (22.14)	107 (40.84)	78 (29.77)	262	62.350**
21.4 ทักษะการสอน	28 (10.67)	71 (27.10)	108 (41.22)	55 (20.99)	262	51.191**
21.5 ความก้าวหน้าใน การทำงาน	24 (9.16)	77 (29.39)	106 (40.46)	55 (20.99)	262	55.038**

ตารางที่ 9 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าจะได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
21.6 การพัฒนาคณาจารย์	18 (6.90)	77 (1.95)	106 (48.85)	55 (24.81)	262	55.038**
21.7 ผลตอบแทน	22 (8.40)	39 (14.89)	141 (53.82)	60 (23.90)	262	127.099**
รวมข้อ 17,18,19,20	104 (9.92)	253 (24.14)	387 (36.93)	304 (29.01)	1048	161.96**
รวมข้อ 21	154 (8.40)	414 (22.57)	782 (42.64)	484 (26.39)	1834	436.21

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 9 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินงานในด้านนี้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 36.93) มีความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินงานแนะนำเข้าสู่หน่วยงานว่ามีการดำเนินงานอยู่บ้างแล้วแต่ควรมีการปรับปรุงและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ โดยมีความถี่ของการตอบว่ามีการดำเนินงานอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง สูงสุด ยกเว้นในเรื่องของการที่อาจารย์ใหม่จะได้รับคู่มือการปฏิบัติงานทันทีเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน

สำหรับข้อมูลที่อาจารย์จะได้รับเมื่อเริ่มปฏิบัติงานนั้น พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการได้รับข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมายของสถาบัน กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถาบัน โครงสร้างของสถาบัน ทักษะการสอน ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาอาจารย์ และผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.64) มีความคิดเห็นว่าการได้รับข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ มีการดำเนินงานอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความถี่ของการที่ได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ นั้น แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ โดยส่วนใหญ่สถาบันได้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง

- ตารางที่ 10 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้
- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 - ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
 - ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 - ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
22. สถาบันของท่านได้กำหนด วิธีการประเมิน	31 (11.83)	35 (13.36)	127 (48.47)	69 (26.34)	262	90.305**
23. สถาบันได้แจ้งให้ท่านทราบ ถึงวิธีการในการประเมิน การปฏิบัติงาน	34 (12.98)	56 (21.37)	115 (43.89)	57 (21.76)	262	55.038**
24. สถาบันของท่านได้ประเมิน การปฏิบัติงานอาจารย์ ในด้านต่อไปนี้						
24.1 การสอน	44 (16.79)	34 (12.98)	89 (33.97)	95 (36.26)	262	43.924**

ตารางที่ 10 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
24.2 การวิจัย	51 (19.47)	58 (22.14)	94 (35.88)	59 (22.57)	262	17.115**
24.3 การบริการทาง วิชาการ	44 (16.79)	45 (17.17)	98 (37.40)	75 (28.63)	262	30.977**
24.4 การให้คำปรึกษา	48 (18.37)	51 (19.47)	97 (37.07)	66 (25.19)	262	23.038**
25. สถาบันของท่านได้ประเมิน การปฏิบัติงาน โดยใช้การ ประเมินจาก						
25.1 การประเมินตนเอง	66 (25.19)	70 (26.72)	74 (28.24)	52 (19.85)	262	4.198

ตารางที่ 10 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
25.2 นักศึกษา	55 (20.49)	76 (29.01)	81 (36.92)	50 (19.08)	262	10.702**
25.3 เพื่อนร่วมงาน	81 (30.92)	83 (31.68)	61 (23.28)	37 (14.12)	262	21.053**
25.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	28 (10.69)	25 (9.54)	111 (42.32)	98 (37.40)	262	94.244**
26. สถาบันของท่านได้จัดทำ แบบฟอร์มเพื่อการประเมิน การปฏิบัติงาน	33 (12.60)	29 (11.07)	104 (39.69)	96 (36.64)	262	73.298**

ตารางที่ 10 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
27. สถาบันของท่านได้กำหนด มาตรฐานการทำงานใน ตำแหน่งอาจารย์	62 (23.66)	45 (17.17)	93 (35.50)	62 (23.66)	262	18.336**
28. หัวหน้าหน่วยงานได้จัดทำ บันทึกผลการปฏิบัติงานใน หน่วยงานไว้อย่างสม่ำเสมอ	84 (32.06)	67 (25.57)	70 (26.72)	41 (15.65)	262	14.733**

ตารางที่ 10 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
 ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
29. วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงานในสถาบันของท่าน คือ						
29.1 เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	41 (15.65)	60 (22.90)	99 (37.79)	62 (23.66)	262	26.947**
29.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง	23 (8.78)	45 (17.17)	112 (42.75)	82 (31.30)	262	71.160**
29.3 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาจารย์	36 (13.74)	60 (22.90)	102 (38.93)	64 (24.43)	262	34.122**

ตารางที่ 10 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
รวมข้อ 22, 23, 26, 27, 28	244 (18.63)	232 (17.71)	509 (38.85)	325 (24.81)	1310	149.74**
รวมข้อ 24	184 (17.84)	188 (17.94)	378 (36.07)	295 (28.15)	1048	97.89**
รวมข้อ 25	230 (21.95)	254 (24.24)	327 (31.20)	237 (22.61)	1048	22.66**
รวมข้อ 29	100	165	313	208	786	122.18**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 10 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินงานในด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.85) มีความเห็นว่า สถาบันได้มีการดำเนินงานอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในด้านนี้ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถาบันได้มีการดำเนินงานอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง ยกเว้นในระดับที่เกี่ยวกับการที่หัวหน้าหน่วยงานได้จัดทำบันทึกผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานไว้อย่างสม่ำเสมอ อาจารย์ร้อยละ 32.06 ได้ตอบว่า ไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติ

สำหรับประเด็นที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 36.07) มีความเห็นว่า มีการดำเนินงานอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ใช้ในการประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ส่วนประเด็นที่ใช้ในการประเมินดังกล่าว อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการปรับปรุง ยกเว้นในเรื่องการสอน อาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 36.26) เห็นว่าการดำเนินงานที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการอบรมและพัฒนา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
 ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
30. สถาบันของท่านมีหน่วยงาน ที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องนี้	40 (15.77)	49 (18.70)	97 (37.02)	76 (29.61)	262	30.916**
31. การพัฒนาบุคลากรที่ท่าน ปัจจุบัน มีการดำเนินการ ในเรื่อง						
31.1 ทักษะการสอน	44 (16.79)	68 (25.95)	102 (38.93)	48 (18.32)	262	32.168**
31.2 ความรู้ในเนื้อหา รายวิชา	38 (15.54)	69 (26.34)	102 (38.93)	53 (20.23)	262	34.458**

ตารางที่ 11 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านการอบรมและพัฒนา
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
31.3 การวิจัย	41 (15.65)	66 (25.19)	96 (30.64)	59 (22.52)	262	24.015**
รวมข้อ 31	123 (15.65)	203 (25.83)	300 (38.17)	160 (20.36)	786	89.00**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 11 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นลักษณะการดำเนินการด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 37.02) มีความคิดเห็นว่า สถาบันได้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง

การพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในเรื่อง ทักษะการสอน ความรู้ในเนื้อหารายวิชา และการวิจัยนั้น พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 . โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.17) มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาในประเด็นข้างต้นนั้น ได้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภทการจ่าย
เงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
32. การจ่ายเป็นเงินตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานพิเศษ						
32.1 ค่าสอนนอกเวลา ปฏิบัติงาน	17 (6.49)	22 (8.40)	148 (56.49)	75 (28.63)	262	170.092**
32.2 ค่าสอนสำหรับภาระ งานที่เกินกว่าที่ กำหนด	21 (8.02)	48 (18.32)	138 (52.69)	55 (20.94)	262	116.840***
32.3 ค่าคุมสอบ	13 (4.87)	69 (26.33)	135 (51.53)	45 (17.18)	262	122.427***

- ตารางที่ 12 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภท
การจ่ายเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้
- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 - ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
 - ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 - ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
32.4 ค่าตรวจข้อสอบ	22 (8.40)	56 (21.37)	117 (44.66)	67 (25.57)	262	70.794**
32.5 ค่าเดินทางไปสัมมนา ดูงานต่างจังหวัด	6 (2.29)	29 (11.07)	158 (60.31)	69 (26.34)	262	205.206**
32.6 ค่าเบี้ยเลี้ยงในการ ปฏิบัติงานต่างจังหวัด	19 (7.25)	36 (13.74)	151 (57.63)	56 (21.37)	262	159.282**

- ตารางที่ 12 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภท การจ่ายเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ
- อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้
- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 - ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
 - ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 - ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
32.7 การเขียนเอกสาร การสอน หรือตำรา	36 (13.74)	39 (14.89)	136 (51.91)	51 (19.47)	262	103.099**
รวมข้อ 32	134 (7.31)	299 (16.30)	983 (53.60)	418 (22.80)	1834	888.73**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 12 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการจ่ายในลักษณะนี้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.60) มีความคิดเห็นว่า มีการจ่ายเงินในลักษณะดังกล่าวอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการจ่ายแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การจ่ายในลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้มีการดำเนินการบ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการประเภทการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มีได้ปฏิบัติงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
33. การจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มีได้ปฏิบัติงาน						
33.1 วันหยุดประจำปีภาคการศึกษา	25 (9.54)	31 (11.83)	119 (45.42)	87 (33.21)	262	93.969**
33.2 จำนวนวันลาป่วยที่ได้รับเงินเดือน	28 (10.69)	25 (9.54)	111 (42.37)	98 (37.40)	262	94.244**
33.3 จำนวนวันลาภักดิ์ที่ได้รับเงินเดือน	24 (9.16)	25 (9.54)	113 (43.13)	100 (38.17)	262	103.954**

ตารางที่ 13 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการประเภทการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
33.4 จำนวนวันลาคลอดบุตร	22 (8.40)	22 (8.40)	119 (45.42)	99 (37.79)	262	118.611**
33.5 จำนวนวันลาป่วย	25 (9.54)	17 (6.49)	116 (44.37)	104 (39.73)	262	122.519**
33.6 จำนวนวันลาพักร้อน	23 (8.78)	48 (18.32)	106 (40.46)	85 (32.44)	262	63.099**
รวมข้อ 33	147 (9.35)	168 (10.69)	684 (43.51)	573 (36.45)	1572	580.72**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 13 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการจ่ายในลักษณะนี้แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจ่ายเงินในลักษณะดังกล่าวนี้อยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อลักษณะการจ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจ่ายในลักษณะข้างต้นอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภท บริการ
เพื่อความมั่นคงในการทำงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
34. บริการเพื่อความมั่นคงใน การทำงาน						
34.1 ป่าเหนือ	41 (15.65)	54 (20.61)	119 (45.42)	48 (18.32)	262	59.577**
34.2 ป่านาญ	54 (21.37)	130 (49.62)	57 (21.76)	19 (7.29)	262	99.008**
34.3 การประกันชีวิต	47 (17.97)	92 (35.11)	82 (31.30)	41 (15.65)	262	29.267**

ตารางที่ 14 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภท
บริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
34.4 การประกันอุบัติเหตุ.	38 (14.50)	81 (30.92)	98 (37.40)	45 (17.18)	262	37.756**
34.5 กองทุนสะสม	52 (19.84)	88 (33.59)	85 (32.44)	37 (14.12)	262	28.718**
34.6 เงินกู้ภายในสถาบัน	29 (11.07)	61 (23.28)	117 (44.66)	55 (20.99)	262	62.824**
รวมข้อ 34	263 (16.73)	506 (32.17)	558 (35.50)	245 (15.59)	4572	200.50**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 14 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการดำเนินการจัดการในลักษณะนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดบริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ได้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการจัดบริการดังกล่าวนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดบริการดังกล่าวนี้ มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุงในเรื่องบำเหน็จการประกันอุบัติเหตุ และ เงินกู้ภายในสถาบัน ส่วนเรื่อง บำนาญการประกันชีวิต และกองทุนสะสมนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ยังมีได้มีการดำเนินการและควรจะมี (ร้อยละ 49.62, 35.11 และ 33.59 ตามลำดับ)

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภท บริการ และผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าจะได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
35. บริการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก						
35.1 ค่าครองชีพ	36 (13.74)	51 (19.47)	138 (52.67)	37 (14.12)	262	109.145**
35.2 ค่าเล่าเรียนบุตร	58 (22.14)	108 (39.69)	78 (29.77)	22 (8.40)	262	54.763**
35.3 ค่ารักษาพยาบาล	19 (7.25)	39 (14.89)	143 (54.58)	61 (23.28)	262	135.740**
35.4 สถาบันของท่านได้จัดให้มีแพทย์มาปฏิบัติงานประจำ	21 (8.01)	46 (17.56)	106 (40.46)	89 (33.97)	262	69.511**

ตารางที่ 15 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภท
บริการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก
อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
35.5 การจัดรถรับ-ส่ง	38 (14.56)	111 (42.37)	73 (27.90)	40 (15.27)	262	53.939**
รวมข้อ 35	172 (5.50)	351 (26.79)	538 (41.07)	249 (19.01)	1310	229.63**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 15 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการดำเนินการจัดการในลักษณะนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดบริการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก ได้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรมีการปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการจัดบริการดังกล่าวนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดบริการดังกล่าวนี้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้วแต่ควรมีการปรับปรุงในเรื่องค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล และการจัดหาทีมแพทย์มาปฏิบัติประจำส่วนเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร และการจัดรถรับ-ส่ง นั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.69 และ 42.37 ตามลำดับ) มีความคิดเห็นว่ามีได้มีการดำเนินการ และควรจะมี

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ ประเภท การล
ให้รางวัลและโบนัสพิเศษ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก. แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข. แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี
- ค. แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง. แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ	ความถี่ของการตอบ (คน-ร้อยละ)				รวม	χ^2
	ก.	ข.	ค.	ง.		
36. การให้รางวัลและโบนัสพิเศษ						
36.1 การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น 5 ปี, 10 ปี เป็นต้น	46 (17.56)	75 (28.63)	120 (45.80)	21 (8.02)	262	82.263**

* $p < .05$ ($.05 \chi^2 = 7.82$)

** $p < .01$ ($.01 \chi^2 = 11.34$)

จากตารางที่ 16 พบว่า ความถี่ของการเลือกตอบตามความคิดเห็นต่อการดำเนินการจัดการในลักษณะนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มองมีความคิดเห็นว่า การให้รางวัลและโบนัสพิเศษนั้น ได้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้ว แต่ควรจะมีการปรับปรุง

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง (ข้อ 1,2,3,4,5,6)



อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	85	125	322	134	666
2. 3.1-7 ปี	61	42	176	128	540
3. มากกว่า 7 ปี	20	42	176	128	366
รวม	166	268	746	392	1572

$$\chi^2_c = 42.57^{**}$$

จากตารางที่ 17 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนด้านการวางแผนทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านมีการวางแผนในการวางแผนในการใช้บุคลากร โดยให้มีปริมาณงานที่เหมาะสม (ข้อ 1)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	12	15	66	18	111
2. 3.1-7 ปี	12	16	46	16	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	9	38	9	61
รวม	29	40	150	43	N = 262

$$\chi^2 = 2.65$$

จากตารางที่ 18 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์แต่ละกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านมีการจัดทำโครงสร้างของสถาบันใน โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละฝ่าย (ข้อ 2)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	13	11	63	24	111
2. 3.1-7 ปี	5	10	53	22	90
3. มากกว่า 7 ปี	1	5	32	23	61
รวม	19	26	148	69	N = 262

$$\chi^2 = 10.68$$

จากตารางที่ 19 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์แต่ละกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านมีการจัดทรัพยากรละเอียดเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ของอาจารย์ (ข้อ 3)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	9	17	61	24	111
2. 3.1-7 ปี	7	20	43	20	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	5	24	30	61
รวม	18	42	128	74	N = 262

$$X^2_C = 20.37^{**}$$

$$** p < .01 (.01 X^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 20 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านมีการจัดทำโครงสร้าง แผนภูมิการบริหารงานของแต่ละฝ่าย (ข้อ 4)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	12	20	50	29	111
2. 3.1-7 ปี	12	11	35	32	90
3. มากกว่า 7 ปี	3	5	28	25	61
รวม	27	36	113	86	N = 262

$$\chi^2_c = 9.08$$

จากตารางที่ 21 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์แต่ละกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง ด้านความถี่การตอบสูงสุด

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันได้แจ้งรายละเอียดให้อาจารย์ทราบเกี่ยวกับเป้าหมายและ/หรือการพัฒนาสถาบันทุกครั้ง (ข้อ 5)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	16	37	39	19	111
2. 3.1-7 ปี	14	26	33	17	90
3. มากกว่า 7 ปี	3	9	24	25	61
รวม	33	72	96	61	N = 262

$$X_c^2 = 19.77^{**}$$

$$^{**} p < .01 (.01 X_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 22 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับแผนงานของสถาบัน (ข้อ 6)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	23	25	43	20	111
2. 3.1-7 ปี	11	18	38	23	90
3. มากกว่า 7 ปี	6	9	30	6	61
รวม	40	52	111	59	N = 262

$$\chi^2 = 7.84$$

จากตารางที่ 23 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์แต่ละกลุ่มมีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุงด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง (ข้อย่อย 7,8,10,11)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	80	68	158	138	444
2. 3.1-7 ปี	39	40	140	141	360
3. มากกว่า 7 ปี	28	29	130	57	244
รวม	147	137	428	336	1048

$$\chi^2 = 35.96^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi(6) = 16.81)$$

จากตารางที่ 24 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านการสรรหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องสถาบันของท่านได้กำหนดลักษณะและคุณสมบัติในตำแหน่งอาจารย์ (ข้อ 7)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	14	17	48	32	111
2. 3.1-7 ปี	6	5	47	32	90
3. มากกว่า 7 ปี	7	6	29	19	61
รวม	27	28	124	83	N = 262

$$\chi^2_C = 7.86$$

จากตารางที่ 25 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ ไม่แตกต่างกัน โดยแต่ละกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุงด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องสถาบันของท่านได้กำหนดวิธีการสรรหา (ข้อ 8)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	18	24	38	31	111
2. 3.1-7 ปี	8	16	34	32	90
3. มากกว่า 7 ปี	7	5	37	12	61
รวม	33	45	109	75	N = 262

$$\chi^2_c = 16.68^*$$

$$* p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(6)} = 12.59)$$

จากตารางที่ 26 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา งานประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล (ข้อ 10)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	22	16	31	42	111
2. 3.1-7 ปี	17	9	27	37	90
3. มากกว่า 7 ปี	10	10	31	10	61
รวม	49	35	89	89	N = 262

$$X^2_C = 15.62^*$$

$$* p < .05 \quad (.05 \times (6) = 12.59)$$

จากตารางที่ 27 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวกับหน่วยงานกลางของสถาบันจะเป็นผู้ดำเนินการในการสรรหา (ข้อ 11)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	26	11	41	33	111
2. 3.1-7 ปี	8	10	32	40	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	8	33	16	61
รวม	38	29	106	89	N = 262

$$\chi^2_c = 19.32^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 28 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา (ข้อ 9)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	99	72	127	146	444
2. 3.1-7 ปี	86	54	92	1288	360
3. มากกว่า 7 ปี	59	45	81	59	244
รวม	244	171	300	333	1048

$$X_C^2 = 10.57$$

จากตารางที่ 29 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการที่มหาวิทยาลัยเอกชนใช้ในการสรรหาไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุงด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการสรรหาโดยติดต่อไปยังสถาบันที่มีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่ต้องการ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	36	23	23	29	111
2. 3.1-7 ปี	27	18	19	26	90
3. มากกว่า 7 ปี	17	13	20	11	61
รวม	86	54	62	66	N = 262

$$\chi^2_c = 4.88$$

จากตารางที่ 30 พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี ตอบว่า ไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของตน ด้วยความถี่สูงสุดเช่นเดียวกับอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป ตอบว่ามีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุงสูงสุด

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาโดยการลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือวารสาร

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	23	16	30	42	111
2. 3.1-7 ปี	12	9	22	47	90
3. มากกว่า 7 ปี	9	8	24	20	61
รวม	44	33	76	109	N = 262

$$X_c^2 = 9.60$$

จากตารางที่ 31 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี ตอบว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงด้วยความถี่สูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุงด้วยความถี่สูงสุด

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการสรรหาโดยการตีประกาศในสถาบัน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	19	22	28	42	111
2. 3.1-7 ปี	23	14	26	27	90
3. มากกว่า 7 ปี	17	16	15	13	61
รวม	59	52	69	82	N = 262

$$\chi^2_c = 8.52$$

จากตารางที่ 32 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาโดยบุคลากรภายในสถาบัน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
- ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลาปฏิบัติงาน \ ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	21	11	46	33	111
2. 3.1-7 ปี	24	13	21	28	90
3. มากกว่า 7 ปี	16	8	22	15	61
รวม	61	32	93	76	N = 262

$$\chi^2_c = 5.66$$

จากตารางที่ 33 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร (ข้อ 12, 13, 14)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	45	60	79	145	333
2. 3.1-7 ปี	24	35	71	140	270
3. มากกว่า 7 ปี	20	24	55	84	183
รวม	89	119	205	373	786

$$\chi^2 = 9.54$$

จากตารางที่ 34 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินการด้านการคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านได้จัดทำแบบฟอร์มเพื่อประเมินอาจารย์ในระยะทดลองงาน (ข้อ 12)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	13	29	23	46	111
2. 3.1-7 ปี	11	14	23	42	90
3. มากกว่า 7 ปี	10	9	16	26	61
รวม	34	52	62	114	N = 262

$$\chi^2 = 5.60$$

จากตารางที่ 35 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ต้องการบุคลากรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือก (ข้อ 13)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าจะได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	15	15	33	48	111
2. 3.1-7 ปี	7	10	23	50	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	6	24	27	61
รวม	26	31	80	125	N = 262

$$X_c^2 = 7.15$$

จากตารางที่ 36 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในการรับอาจารย์ใหม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งนั้น ๆ (ข้อ 14)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	17	16	23	35	111
2. 3.1-7 ปี	6	11	25	48	90
3. มากกว่า 7 ปี	6	9	15	31	61
รวม	29	36	63	234	N = 262

$$X_c^2 = 4.88$$

จากตารางที่ 37 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการคัดเลือก (ข้อ 15)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	113	161	116	165	555
2. 3.1-7 ปี	84	117	115	134	450
3. มากกว่า 7 ปี	39	69	97	100	305
รวม	236	347	328	399	1310

$$X_c^2 = 19.64^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 X_{(6)}^2 = 16.81)$$

จากตารางที่ 28 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อวิธีการที่มหาวิทยาลัยเอกชนใช้ในการคัดเลือกบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	34	48	9	20	111
2. 3.1-7 ปี	23	31	16	20	90
3. มากกว่า 7 ปี	10	15	17	19	61
รวม	67	94	42	59	N = 262

$$\chi^2 = 19.89^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 39 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่า ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมีด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกโดยการวัดความถนัด

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	34	36	23	18	111
2. 3.1-7 ปี	19	34	17	20	90
3. มากกว่า 7 ปี	9	22	20	10	61
รวม	62	92	60	48	N = 262

$$\chi^2_c = 9.60$$

จากตารางที่ 40 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกโดยใช้ความสามารถในการสอน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	18	38	24	31	111
2. 3.1-7 ปี	11	25	27	27	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	15	21	20	61
รวม	34	78	72	78	N = 262

$$\chi^2_c = 6.40$$

จากตารางที่ 41 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความเห็นว่าไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี โดยมีความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกโดยการทดสอบบุคลิกภาพ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	19	33	27	32	111
2. 3.1-7 ปี	15	23	27	25	90
3. มากกว่า 7 ปี	12	14	21	14	61
รวม	46	70	75	71	N = 262

$$\chi^2_c = 2.97$$

จากตารางที่ 42 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุงด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	8	6	33	64	111
2. 3.1-7 ปี	16	4	28	42	90
3. มากกว่า 7 ปี	3	3	18	37	61
รวม	27	13	79	143	N = 262

$$X_C^2 = 9.40$$

จากตารางที่ 43 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับคุณสมบัติที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือก (ข้อ 16)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	93	32	125	194	444
2. 3.1-7 ปี	72	52	112	124	360
3. มากกว่า 7 ปี	36	22	87	99	240
รวม	201	106	324	417	1048

$$X_c^2 = 21.21^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 X_{(6)}^2 = 16.81)$$

จากตารางที่ 44 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อคุณสมบัติที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็น ที่เกี่ยวกับการพิจารณาจากผลการศึกษา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	14	15	25	61	111
2. 3.1-7 ปี	11	15	21	43	90
3. มากกว่า 7 ปี	7	4	20	30	61
รวม	32	30	66	134	N = 262

$$\chi^2_c = 6.08$$

จากตารางที่ 45 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับการพิจารณาจากประสบการณ์

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	12	13	31	55	111
2. 3.1-7 ปี	9	9	32	40	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	2	23	31	61
รวม	26	24	86	126	N = 262

$$\chi^2_c = 5.28$$

จากตารางที่ 46 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวกับการพิจารณาจากสถาบันที่สำเร็จการศึกษา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	32	4	33	42	111
2. 3.1-7 ปี	23	15	28	24	90
3. มากกว่า 7 ปี	13	5	19	24	61
รวม	68	24	80	90	N = 262

$$\chi^2_c = 12.63^*$$

$$* p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(6)} = 12.59)$$

จากตารางที่ 47 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้ว ควรมีการปรับปรุง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกบุคลากร ในประเด็น ที่เกี่ยวกับการพิจารณาจากบุคคลที่อ้างอิง

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	35	4	36	36	111
2. 3.1-7 ปี	29	13	31	17	90
3. มากกว่า 7 ปี	11	11	25	14	61
รวม	75	28	92	67	N = 262

$$X_c^2 = 17.22^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 X_{(6)}^2 = 16.81)$$

จากตารางที่ 48 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 62 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน (ข้อ 22, 23, 26, 27, 28)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	120	111	174	151	555
2. 3.1-7 ปี	91	80	178	101	450
3. มากกว่า 7 ปี	33	42	157	73	305
รวม	244	232	509	325	1310

$$X^2_C = 40.33^{**}$$

$$* p < .01 \quad (.01 X^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 62 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนด้านการประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกกลุ่มมีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 63 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านได้กำหนดวิธีการประเมิน (ข้อ 22)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง



ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	19	18	43	31	111
2. 3.1-7 ปี	10	14	42	24	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	3	42	14	61
รวม	31	35	127	69	N = 262

$$\chi^2 = 18.52^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 63 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันได้แจ้งให้ท่านทราบถึงวิธีการในการประเมินการปฏิบัติงาน (ข้อ 23)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	18	26	38	29	111
2. 3.1-7 ปี	14	21	39	16	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	9	38	12	61
รวม	34	56	115	57	N = 262

$$\chi^2 = 16.23^*$$

$$* p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(6)} = 12.59)$$

จากตารางที่ 64 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 65 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านได้จัดทำแบบฟอร์มเพื่อการประเมินการปฏิบัติงาน (ข้อ 26)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	16	16	39	40	111
2. 3.1-7 ปี	12	9	35	34	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	4	30	22	61
รวม	33	29	104	96	N = 262

$$\chi^2_C = 5.63$$

จากตารางที่ 65 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินงานที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านได้กำหนดมาตรฐานการทำงานในตำแหน่งอาจารย์ (ข้อ 27)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	30	21	30	30	111
2. 3.1-7 ปี	24	13	36	17	90
3. มากกว่า 7 ปี	8	11	27	15	61
รวม	62	45	93	62	N = 262

$$\chi^2 = 9.85$$

จากตารางที่ 66 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 67 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงานได้จัดทำบันทึกผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานไว้ อย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 28)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
- ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	37	29	24	21	111
2. 3.1-7 ปี	31	23	26	10	90
3. มากกว่า 7 ปี	16	15	20	10	61
รวม	84	67	70	41	N = 262

$$\chi^2 = 4.94$$

จากตารางที่ 67 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี ไม่ทราบว่าได้มีการดำเนินงานในเรื่องนี้ โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 68 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ใช้ในการประเมิน (ข้อ 24)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	100	72	167	105	444
2. 3.1-7 ปี	60	76	122	102	360
3. มากกว่า 7 ปี	27	40	89	88	244
รวม	187	188	378	295	1048

$$X_c^2 = 24.49^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 X_{(6)}^2 = 16.81)$$

จากตารางที่ 68 พบว่า อาจารย์ที่ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่เข้าประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 69 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินการสอน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	23	16	34	38	111
2. 3.1-7 ปี	16	12	32	30	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	6	23	27	61
รวม	44	34	89	95	N = 262

$$X_c^2 = 6.50$$

จากตารางที่ 69 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 2 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 70 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินการวิจัย

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	29	23	43	16	111
2. 3.1-7 ปี	14	21	32	23	90
3. มากกว่า 7 ปี	8	14	19	20	61
รวม	51	58	94	59	N = 262

$$\chi^2 = 11.78$$

จากตารางที่ 70 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 71 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินการบริการทางวิชาการ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	23	17	44	27	111
2. 3.1-7 ปี	16	20	28	26	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	8	26	22	61
รวม	44	45	98	75	N = 262

$$\chi^2_c = 9.34$$

จากตารางที่ 71 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 72 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินการให้ค่าปรึกษา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	25	16	46	24	111
2. 3.1-7 ปี	14	23	30	23	90
3. มากกว่า 7 ปี	9	12	21	19	61
รวม	48	51	97	66	N = 262

$$\chi^2 = 7.49$$

จากตารางที่ 72 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 73 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับผู้ประเมินการปฏิบัติงาน (ข้อ 25)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าจะได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	102	120	121	101	444
2. 3.1-7 ปี	88	89	106	77	360
3. มากกว่า 7 ปี	40	45	100	59	244
รวม	230	254	327	237	1048

$$\chi^2_c = 20.07^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 73 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับผู้ประเมินการปฏิบัติงาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 74 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินโดยตนเอง

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	28	34	27	22	111
2. 3.1-7 ปี	26	26	23	15	90
3. มากกว่า 7 ปี	12	10	24	15	61
รวม	66	70	74	52	N = 262

$$X_c^2 = 9.10$$

จากตารางที่ 74 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินการด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความเห็นว่าไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี โดยมีความถี่ในการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 75 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินโดยนักศึกษา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	24	37	32	18	111
2. 3.1-7 ปี	22	24	24	20	90
3. มากกว่า 7 ปี	9	15	25	12	61
รวม	55	76	81	50	N = 262

$$\chi^2_c = 6.59$$

จากตารางที่ 75 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความเห็นว่าไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 76 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	37	38	21	15	111
2. 3.1-7 ปี	31	27	22	10	90
3. มากกว่า 7 ปี	13	18	18	12	61
รวม	81	83	61	37	N = 262

$$X_c^2 = 6.70$$

จากตารางที่ 76 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความเห็นว่าไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี โดยมีความถี่ในการตอบสูงสุด อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่าไม่ทราบว่ามีการดำเนินการ และควรจะมี ด้วยความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 77 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	13	11	41	46	111
2. 3.1-7 ปี	9	12	37	32	90
3. มากกว่า 7 ปี	6	2	33	20	61
รวม	28	25	111	98	N = 262

$$X_c^2 = 7.77$$

จากตารางที่ 77 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 78 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	43	76	125	89	333
2. 3.1-7 ปี	40	54	103	73	270
3. มากกว่า 7 ปี	17	35	85	46	183
รวม	100	165	313	208	786

$$X_C^2 = 6.40$$

จากตารางที่ 78 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 79 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	18	28	38	27	111
2. 3.1-7 ปี	17	19	32	22	90
3. มากกว่า 7 ปี	6	13	29	13	61
รวม	41	60	99	62	N = 262

$$\chi^2 = 4.61$$

จากตารางที่ 79 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 80 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	11	21	46	33	111
2. 3.1-7 ปี	8	15	38	21	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	9	28	20	61
รวม	23	45	112	82	N = 262

$$X_c^2 = 1.27$$

จากตารางที่ 80 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 81 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคณาจารย์

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ ดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	14	27	41	29	111
2. 3.1-7 ปี	15	20	33	22	90
3. มากกว่า 7 ปี	7	13	28	13	61
รวม	38	66	102	64	N = 262

$$\chi^2_c = 2.44$$

จากตารางที่ 81 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 82 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนา ในประเด็นที่เกี่ยวกับสถาบันของท่านมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องนี้ (ข้อ 30)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	20	26	33	32	111
2. 3.1-7 ปี	16	13	35	26	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	10	29	18	61
รวม	40	49	97	76	N = 262

$$X_c^2 = 9.83$$

จากตารางที่ 82 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 83 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีการอบรมและพัฒนา (ข้อ 31)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	49	91	117	76	333
2. 3.1-7 ปี	54	69	99	48	270
3. มากกว่า 7 ปี	20	43	84	36	183
รวม	123	203	300	160	786

$$X_c^2 = 12.48$$

จากตารางที่ 83 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านการอบรมและพัฒนา เกี่ยวกับประเด็นที่ใช้ในการอบรมและพัฒนาไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 84 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเรื่องทักษะการสอน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลาปฏิบัติงาน \ ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	19	31	38	23	111
2. 3.1-7 ปี	17	22	36	15	90
3. มากกว่า 7 ปี	8	15	28	10	61
รวม	44	68	102	48	N = 262

$$\chi^2 = 3.05$$

จากตารางที่ 84 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 85 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนา ในประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องความรู้ในเนื้อหารายวิชา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	15	26	43	27	111
2. 3.1-7 ปี	17	26	33	14	90
3. มากกว่า 7 ปี	6	17	26	12	61
รวม	38	69	102	53	N = 262

$$X_c^2 = 5.05$$

จากตารางที่ 85 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 86 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเรื่องการวิจัย

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	15	34	36	26	111
2. 3.1-7 ปี	20	21	30	19	90
3. มากกว่า 7 ปี	6	11	30	14	61
รวม	41	66	96	59	N = 262

$$\chi^2 = 10.34$$

จากตารางที่ 86 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 87 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ (ข้อ 32)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	70	151	396	160	777
2. 3.1-7 ปี	48	106	307	169	630
3. มากกว่า 7 ปี	16	42	280	89	427
รวม	134	299	983	418	1834

$$\chi^2_c = 48.37^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 87 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 88 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ ประเภทค่าสอนนอกเวลาปฏิบัติงาน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	9	8	64	30	111
2. 3.1-7 ปี	5	10	46	29	90
3. มากกว่า 7 ปี	3	4	38	16	61
รวม	17	22	148	75	N = 262

$$\chi^2 = 3.50$$

จากตารางที่ 88 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 89 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ ประเภทค่าสอนสำหรับภาระงานที่เกินกว่ากำหนด

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	14	15	57	25	111
2. 3.1-7 ปี	5	24	42	19	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	9	39	11	61
รวม	21	48	138	55	N = 262

$$\chi^2_c = 13.06^*$$

$$* p < .05 \quad (.05 \chi^2_{(6)} = 12.59)$$

จากตารางที่ 89 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 90 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ ประเภทค่าคุมสอบ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	5	36	58	12	111
2. 3.1-7 ปี	5	23	35	27	90
3. มากกว่า 7 ปี	3	10	42	6	61
รวม	13	69	135	45	N = 262

$$\chi^2_c = 23.49^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 90 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 91 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ ประเภทค่าตรวจข้อสอบ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลาปฏิบัติงาน \ ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	10	34	45	22	111
2. 3.1-7 ปี	10	19	30	31	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	3	42	14	61
รวม	22	56	117	67	N = 262

$$X_c^2 = 30.30^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 X_{(6)}^2 = 16.81)$$

จากตารางที่ 91 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 92 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ ประเภทค่าเดินทางไปสัมมนา ดูงานต่างจังหวัด

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	3	18	63	27	111
2. 3.1-7 ปี	1	8	56	25	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	3	39	17	61
รวม	6	29	158	69	N = 262

$$X_c^2 = 6.73$$

จากตารางที่ 92 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 93 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ ประเภทค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานต่างจังหวัด

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
ระยะเวลาปฏิบัติงาน					
1. 1-3 ปี	11	22	56	22	111
2. 3.1-7 ปี	6	9	56	19	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	3	39	15	61
รวม	19	36	151	56	N = 262

$$\chi^2 = 9.88$$

จากตารางที่ 93 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 94 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจ่ายเป็นเงินตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานพิเศษ ประเภทค่าเขียนเอกสารการสอนหรือตำรา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
ระยะเวลาปฏิบัติงาน					
1. 1-3 ปี	18	18	53	22	111
2. 3.1-7 ปี	16	13	42	19	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	8	41	10	61
รวม	36	39	136	51	N = 262

$$\chi^2_c = 10.72$$

จากตารางที่ 94 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 95 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน (ข้อ 33)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	70	78	294	224	666
2. 3.1-7 ปี	52	63	222	203	540
3. มากกว่า 7 ปี	25	27	168	146	366
รวม	147	168	684	573	1672

$$X_c^2 = 12.46$$

จากตารางที่ 95 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ในการตอบสูงสุด

ตารางที่ 96 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน ประเภทวันหยุดประจำภาคการศึกษา

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
- ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	9	15	54	33	111
2. 3.1-7 ปี	12	11	35	32	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	5	30	22	61
รวม	25	31	119	87	N = 262

$$X_C^2 = 5.12$$

จากตารางที่ 96 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 97 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน ประเภทจำนวนวันลาป่วยที่ได้รับเงินเดือน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าจะได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน
- ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
- ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	10	12	49	40	111
2. 3.1-7 ปี	11	9	36	34	90
3. มากกว่า 7 ปี	17	4	26	24	61
รวม	28	25	111	98	N = 262

$$\chi^2_c = 1.63$$

จากตารางที่ 97 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 98 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน ประเภทจำนวนวันลาภิกที่ได้รับเงินเดือน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
- ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	10	12	48	41	111
2. 3.1-7 ปี	9	10	37	34	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	3	28	25	61
รวม	24	25	113	100	N = 262

$$X_c^2 = 2.29$$

จากตารางที่ 98 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 99 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน ประเภทจำนวนวันลาตลอดบุตร

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	12	13	48	38	111
2. 3.1-7 ปี	7	7	43	33	90
3. มากกว่า 7 ปี	3	2	28	28	61
รวม	22	22	119	99	N = 262

$$\chi^2 = 6.78$$

จากตารางที่ 99 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 100 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน ประเภทจำนวนวันลาป่วย

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	18	7	48	38	111
2. 3.1-7 ปี	3	8	42	37	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	2	26	29	61
รวม	25	17	116	104	N = 262

$$X_C^2 = 13.17^*$$

$$* p < .05 \quad (.05 X_{(6)}^2 = 1.259)$$

จากตารางที่ 100 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้วเหมาะสม ไม่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 101 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่มิได้ปฏิบัติงาน ประเภทจำนวนวันลาพักร้อน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
- ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	11	19	47	34	111
2. 3.1-7 ปี	10	18	29	33	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	11	30	18	61
รวม	23	48	106	85	N = 262

$$X_c^2 = 6.57$$

จากตารางที่ 101 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1.3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 102 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน (ข้อ 34)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
ระยะเวลาปฏิบัติงาน					
1. 1-3 ปี	131	228	216	91	666
2. 3.1-7 ปี	93	163	190	94	540
3. มากกว่า 7 ปี	39	115	152	60	366
รวม	263	506	558	245	1572

$$X_c^2 = 21.60^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 X_{(6)}^2 = 16.81)$$

จากตารางที่ 102 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความเห็นว่า ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี โดยมีความถี่ในการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 3.1-7 ปี และมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 103 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ประเภทาหนึ่ง

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลาปฏิบัติงาน \ ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	20	31	40	20	111
2. 3.1-7 ปี	14	16	44	16	90
3. มากกว่า 7 ปี	7	7	35	12	61
รวม	41	54	119	48	N = 262

$$\chi^2 = 11.17$$

จากตารางที่ 103 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 104 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ประเภทบ้านอายุ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	32	51	21	7	111
2. 3.1-7 ปี	14	48	21	7	90
3. มากกว่า 7 ปี	10	31	15	5	61
รวม	56	130	57	19	N = 262

$$\chi^2 = 6.57$$

จากตารางที่ 104 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า ไม่มีการดำเนินการและควรจะมี โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 105 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ประเภทการประกันชีวิต

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	19	39	37	16	111
2. 3.1-7 ปี	22	30	23	15	90
3. มากกว่า 7 ปี	6	23	22	10	61
รวม	47	92	82	41	N = 262

$$\chi^2 = 6.32$$

จากตารางที่ 105 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 106 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ประเภทการประกันอุบัติเหตุ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	14	34	44	19	111
2. 3.1-7 ปี	19	26	30	15	90
3. มากกว่า 7 ปี	5	21	24	11	61
รวม	38	81	98	45	N = 262

$$\chi^2 = 5.62$$

จากตารางที่ 106 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 107 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ประเภทกองทุนสะสม

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	29	40	31	11	11
2. 3.1-7 ปี	12	25	36	17	90
3. มากกว่า 7 ปี	11	23	18	9	61
รวม	52	88	85	37	N = 262

$$\chi^2_c = 10.94$$

จากตารางที่ 107 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่ามี การดำเนินการ มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 108 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ประเภทเงินกู้ภายในสถาบัน

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่)	ก	ข	ค	ง	รวม
ระยะเวลาปฏิบัติงาน					
1. 1-3 ปี	17	33	43	18	111
2. 3.1-7 ปี	12	18	36	24	90
3. มากกว่า 7 ปี	0	10	38	13	61
รวม	29	61	117	55	N = 262

$$\chi^2_{C} = 20.77^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 108 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 109 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก (ข้อ 35)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	87	109	207	92	555
2. 3.1-7 ปี	56	117	173	104	450
3. มากกว่า 7 ปี	29	65	158	53	305
รวม	172	351	538	249	1310

$$\chi^2_c = 29.61^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 \chi^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 109 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 110 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก ประเภทค่าครองชีพ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	21	27	52	11	111
2. 3.1-7 ปี	11	18	43	18	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	6	43	8	61
รวม	36	51	138	37	N = 262

$$X_C^2 = 17.32^{**}$$

$$** p < .01 \quad (.01 X_{(6)}^2 = 16.81)$$

จากตารางที่ 110 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 111 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวกับบริการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก ประเภทค่าเล่าเรียนบุตร

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติงานสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	26	47	29	9	111
2. 3.1-7 ปี	20	39	23	8	90
3. มากกว่า 7 ปี	12	18	26	5	61
รวม	58	104	78	22	N = 262

$$\chi^2 = 6.80$$

จากตารางที่ 111 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านที่ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่า ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 112 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน²⁰⁹ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก ประเภทโรงพยาบาล

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง



ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	13	23	49	26	111
2. 3.1-7 ปี	4	10	53	23	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	6	41	12	61
รวม	19	39	143	61	N = 262

$$X^2_C = 14.64^*$$

$$* p < .05 \quad (.05 X^2_{(6)} = 12.59)$$

จากตารางที่ 112 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 113 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก ประเภทการจัดให้มีแพทย์มาปฏิบัติงานประจำ

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
 ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
 ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
 ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	10	21	53	27	111
2. 3.1-7 ปี	9	12	31	38	90
3. มากกว่า 7 ปี	2	13	22	24	61
รวม	21	46	106	89	N = 262

$$\chi^2_c = 11.72$$

จากตารางที่ 113 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความเห็นว่า มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่า การดำเนินการที่มีอยู่แล้วมีความเหมาะสม ไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 114 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการและผลประโยชน์ที่ให้ความสะดวก ประเภทการจัดระดับ-ส่ง

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน

ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี

ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง

ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	17	51	24	19	111
2. 3.1-7 ปี	12	38	23	17	90
3. มากกว่า 7 ปี	9	22	26	4	61
รวม	38	111	73	40	N = 262

$$X_C^2 = 11.59$$

จากตารางที่ 114 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี มีความเห็นว่า ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี มีความเห็นว่ามีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตารางที่ 115 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวนตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรางวัลและโบนัสพิเศษ ประเภทการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น 5 ปี, 10 ปี (ข้อ 36)

อักษรในตารางแทนข้อความต่อไปนี้

- ก แทนข้อความ ท่านไม่ทราบว่าได้มีการปฏิบัติในสถาบันของท่าน
- ข แทนข้อความ ไม่มีการดำเนินการ และควรจะมี
- ค แทนข้อความ มีการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง
- ง แทนข้อความ การดำเนินการที่มีอยู่แล้ว มีความเหมาะสมไม่ต้องเปลี่ยนแปลง

ความคิดเห็น (ความถี่) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ก	ข	ค	ง	รวม
1. 1-3 ปี	31	32	39	9	111
2. 3.1-7 ปี	11	29	41	9	90
3. มากกว่า 7 ปี	4	14	40	3	61
รวม	46	75	120	21	N = 262

$$X^2_C = 22.70^*$$

$$** p < .01 \quad (.01 X^2_{(6)} = 16.81)$$

จากตารางที่ 115 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการดำเนินการบ้างแล้ว ควรมีการปรับปรุง โดยมีความถี่ของการตอบสูงสุด

ตอนที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้ง 7 ด้าน

ตอนที่ 3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามตัวแปรดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| 1. เพศ | ตารางที่ 117 |
| 2. ระดับการศึกษา | ตารางที่ 118 - ตารางที่ 120 |
| 3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน | ตารางที่ 121 - ตารางที่ 125 |

การดำเนินการ	n = 262		การแปลความ หมาย
	\bar{X}	S.D	
1. การเลื่อนตำแหน่งในสถาบันของท่านใช้เกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรม	2.55	0.85	เห็นด้วย
2. เมื่อมีอาจารย์ออกจากสถาบันของท่าน สถาบันสามารถจัดหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ทันที	2.24	0.78	ไม่เห็นด้วย
3. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านมีความเหมาะสม	2.45	0.67	ไม่เห็นด้วย
4. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านทำให้มีผู้มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก	2.25	0.78	ไม่เห็นด้วย
5. หน่วยงานที่ต้องการบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการสรรหา	2.92	0.78	เห็นด้วย
6. อาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.73	0.70	เห็นด้วย
7. อาจารย์ใหม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทันทีที่เริ่มปฏิบัติงานโดยศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติโดยศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน	2.40	0.80	ไม่เห็นด้วย

ตารางที่ 116 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 7 ด้าน

การดำเนินการ	n = 262		การแปลความ หมาย
	\bar{X}	S.D	
8. วิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.40	0.80	ไม่เห็นด้วย
9. ผู้ประเมิน ได้ประเมินการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	2.52	0.73	เห็นด้วย
10. หลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.52	0.73	เห็นด้วย
11. สถาบันของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.60	0.77	เห็นด้วย
12. การพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์	2.39	0.75	ไม่เห็นด้วย
13. การพัฒนาบุคลากรมีการเน้นการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ	2.48	0.81	ไม่เห็นด้วย
14. ระเบียบวิธีปฏิบัติงานของสถาบันเอื้อต่อการพัฒนาคณาจารย์	2.37	0.80	ไม่เห็นด้วย
15. สถาบันของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์	2.58	0.75	เห็นด้วย

ตารางที่ 116 (ต่อ) ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 7 ด้าน

การดำเนินการ	n = 262		การแปลความ หมาย
	\bar{X}	S.D	
16. การพัฒนาคณาจารย์สอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน	2.44	0.81	ไม่เห็นด้วย
17. สวัสดิการหรือผลประโยชน์ ก่อผลที่สถาบันของท่านได้จัดทำ นั้น เพียงต่อความต้องการของคณาจารย์	2.02	0.79	ไม่เห็นด้วย
รวม	2.46	0.49	ไม่เห็นด้วย

จากตารางที่ 116 พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนในระดับ "ไม่เห็นด้วย" ($\bar{x} = 2.46$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอาจารย์มีความคิดเห็นในระดับ "เห็นด้วย" 7 ข้อ และ "ไม่เห็นด้วย" 10 ข้อ

ตารางที่ 117 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างอาจารย์เพศชายและ
อาจารย์เพศหญิง ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อความ	เพศชาย (n=117)		เพศหญิง (n=145)		ค่า t
	\bar{X}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. การเลื่อนตำแหน่งในสถาบันของท่านใช้เกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรม	2.67	0.86	2.45	0.83	2.08
2. เมื่อมีอาจารย์ออกจากสถาบันของท่าน สถาบันสามารถจัดหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ทันทีที่ส่งมอบหน้าที่แทน	2.38	0.80	2.12	0.75	2.62**
3. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านมีความเหมาะสม	2.44	0.66	2.46	0.69	-0.31
4. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านทำให้มีผู้มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก	2.48	0.78	2.07	0.73	4.36**
5. หน่วยงานที่ต้องการบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการสรรหา	3.01	0.73	2.86	0.83	1.58
6. อาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.82	0.69	2.66	0.71	1.82
7. อาจารย์ใหม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทันทีที่เริ่มปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน	2.52	0.82	2.31	0.79	2.15**
8. วิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.47	0.82	2.35	0.69	1.27
9. ผู้ประเมิน ได้ประเมินการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	2.62	0.74	2.44	0.72	2.10*
10. หลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.61	0.74	2.46	0.71	1.69
11. สถาบันของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.64	0.79	2.57	0.75	0.72

ตารางที่ 117 (ต่อ) การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างอาจารย์เพศชาย
และอาจารย์เพศหญิง ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อความ	เพศ	ชาย (n=117)		หญิง (n=145)		ค่า t
		\bar{X}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
12. การพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์		2.40	0.76	2.38	0.76	0.24
13. การพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ		2.52	0.83	2.44	0.79	0.80
14. ระเบียบปฏิบัติงานของสถาบันเอื้อต่อการพัฒนาคณาจารย์		2.45	0.82	2.31	0.78	1.45
15. สถาบันของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์		2.61	0.75	2.57	0.75	0.44
16. การพัฒนาคณาจารย์สอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน		2.50	0.84	2.39	0.78	1.09
17. สวัสดิการหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลที่สถาบันของท่านได้จัดไว้ นั้น เพียงพอต่อความต้องการของคณาจารย์		2.05	0.89	1.99	0.71	0.59
รวม		2.54	0.52	2.40	0.45	2.31*

* p < .05

** p < .01

จากตารางที่ 117 พบว่า อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในประเด็นต่อไปนี้ คือ เมื่อมีอาจารย์ออกจากสถาบัน สถาบันสามารถจัดหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติงานได้ทันที และวิธีการสรรหา ทำให้มีผู้มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นต่อไปนี้เป็นอาจารย์ใหม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทันทีที่เริ่มปฏิบัติงาน รับผิดชอบจากคู่มือการปฏิบัติงาน และผู้ประเมินได้ประเมินการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

ตารางที่ 118 การเปรียบเทียบความคิดเห็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีต่อกระบวนการบริหาร
งานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ระดับการศึกษา		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า		ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า		ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า		F
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การเลื่อนตำแหน่งงานสถาบันของท่านใช้เกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรม	2.41	0.79	2.59	0.82	2.76	1.16	2.0		
2. เมื่อมีอาจารย์ออกจากสถาบันของท่าน สถาบันสามารถจัดหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ทันทีหนึ่งมาปฏิบัติหน้าที่แทน	2.28	0.72	2.18	0.79	2.40	0.91	1.0		
3. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านมีความเหมาะสม	2.41	0.62	2.47	0.70	2.44	0.71	0.2		
4. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านทำให้มีผู้มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก	2.44	0.78	2.15	0.78	2.24	0.72	3.6		
5. หน่วยงานที่จัดการบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการสรรหา	2.96	0.64	2.86	0.86	3.16	0.69	1.7		
6. อาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.67	0.64	2.71	0.71	3.08	0.81	3.5		
7. อาจารย์ใหม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทันทีที่เริ่มปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน	2.34	0.78	2.45	0.79	2.32	0.90	0.7		
8. วิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.34	0.76	2.44	0.71	2.40	0.96	0.4		
9. ผู้ประเมิน ได้ประเมินการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	2.47	0.72	2.54	0.71	2.56	0.92	0.2		
10. หลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.48	0.68	2.55	0.74	2.52	0.82	0.2		
11. สถาบันของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.53	0.75	2.60	0.77	2.88	0.78	2.0		

ตารางที่ 118 (ต่อ) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีต่อกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ระดับการศึกษา		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า		F
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. การพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์			2.44	0.73	2.39	0.73	2.24	0.97	0.65
13. การพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ			2.45	0.87	2.51	0.79	2.36	0.70	0.47
14. ระเบียบปฏิบัติงานของสถาบันเอื้อต่อการพัฒนาคณาจารย์			2.45	0.75	2.32	0.84	2.44	0.65	0.76
15. สถาบันของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์			2.60	0.69	2.55	0.79	2.76	0.72	0.90
16. การพัฒนาคณาจารย์สอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน			2.54	0.72	2.42	0.81	2.20	1.04	1.86
17. สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่สถาบันของท่านได้จัดให้ นั้น เพียงพอต่อความต้องการของคณาจารย์			1.94	0.76	2.04	0.80	2.16	0.90	0.85
รวม			2.46	0.48	2.46	0.48	2.52	0.57	0.22

* $p < .05$ ($.05 F_{2,260} = 3.00$)

จากตารางที่ 118 พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ข้อ คือ วิธีการสรรหาในสถาบัน ทำให้มีผู้มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก และ อาจารย์ที่ได้รับคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ส่วนในรายชื่ออื่น อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกัน

สำหรับรายชื่อใดที่พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบโดยวิธีการวิเคราะห์การแปรปรวนร่วมของ Scheffe' ดังปรากฏตามตารางที่ 119 และ 120

ตารางที่ 119 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เกี่ยววิธีการสรรหาในสถาบัน ทาให้มีผู้สมัครในตำแหน่งที่ต้องการจำนวนมาก (ข้อ 4)

	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (2.44)	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า (2.15)	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า (2.24)
1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	0.29*	0.20
2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-	-	-0.09
3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 119 พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อวิธีการสรรหาในสถาบันทาให้มีผู้สมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างจากอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 120 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เกี่ยวกับอาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง (ข้อ 6)

	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (2.67)	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า (2.71)	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า (3.08)
1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	-0.04	-0.41*
2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-	-	-0.37
3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 120 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับอาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง พบว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นแตกต่างจากอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 121 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีต่อกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ข้อความ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		1-3 ปี (n=11)		3.1-7 ปี (n=90)		มากกว่า 7 ปี (n=61)		F
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. การเลื่อนตำแหน่งในสถาบันของท่านใช้เกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรม	2.56	0.82	2.51	0.90	2.57	0.85	0.12	
2. เมื่อมีอาจารย์ออกจากสถาบันของท่าน สถาบันสามารถจัดหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ทันที	2.36	0.78	2.19	0.82	2.08	0.69	2.76		
3. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านมีความเหมาะสม	2.37	0.69	2.40	0.71	2.59	0.59	2.13		
4. วิธีการสรรหาในสถาบันของท่านทำให้มีผู้มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเป็นจำนวนมาก	2.39	0.80	2.13	0.74	2.18	0.79	3.01		
5. หน่วยงานที่ต้องการบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการสรรหา	2.90	0.74	2.84	0.90	3.08	0.67	1.76		
6. อาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.70	0.72	2.72	0.70	2.80	0.68	0.42		
7. อาจารย์ใหม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทันทีที่เริ่มปฏิบัติงาน รับผิดชอบจากคู่มือการปฏิบัติงาน	2.32	0.80	2.40	0.86	2.48	0.67	0.99		
8. วิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.34	0.78	2.39	0.73	2.54	0.72	1.41		
9. ผู้ประเมิน ได้ประเมินการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	2.42	0.82	2.56	0.69	2.64	0.61	1.90		
10. หลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	2.56	0.75	2.48	0.74	2.62	0.67	0.59		

ตารางที่ 121 (ต่อ) การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อความ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		1-3 ปี (n=11)		3.1-7 ปี (n=90)		มากกว่า 7 ปี (n=61)		F
			\bar{X}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	11. สถาบันของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.46	0.81	2.58	0.78	2.90	0.60	6.86	
12. การพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์	2.31	0.76	2.32	2.73	2.64	0.73	4.50		
13. การพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ	2.39	0.87	2.53	0.74	2.74	0.70	6.75		
14. ระเบียบปฏิบัติงานของสถาบันเอื้อต่อการพัฒนาคณาจารย์	2.39	0.78	2.33	0.83	2.41	0.78	0.19		
15. สถาบันของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์	2.48	0.78	2.61	0.72	2.74	0.70	2.47		
16. การพัฒนาคณาจารย์สอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน	2.40	0.82	2.30	0.77	2.70	0.78	4.93		
17. สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่สถาบันของท่านได้จัดไว้ให้ เพียงพอต่อความต้องการของคณาจารย์	1.95	0.82	2.11	0.81	2.02	0.72	1.07		
รวม	2.42	0.50	2.44	0.48	2.57	0.46	2.05		

* $p < .05$ $F_{2,260} = 3.00$

** $p < .01$ $F_{2,260} = 4.61$

จากตารางที่ 121 พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเป็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3 ข้อ ดังนี้ คือ การที่สถาบันได้จัดทำมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ และการพัฒนาคณาจารย์สอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน ส่วนในรายชื่ออื่น อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกัน และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้วสอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์

สำหรับรายชื่อใดที่อาจารย์แต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะมีการทดสอบ โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของ Scheffe' ดังปรากฏตามตารางที่ 122 -125

ตารางที่ 122 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระยะเวลา
ปฏิบัติงานต่างกันเกี่ยวกับการที่สถาบันได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เนื่อง (ข้อ 11)

	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
	1 - 3 ปี (2.46)	3.1 - 7 ปี (2.58)	มากกว่า 7 ปี (2.90)
1. 1-3 ปี	-	- 0.12	- 0.44**
2. 3.1 - 7 ปี	-	-	- 0.32**
3. มากกว่า 7 ปี	-	-	-

** p < .01

จากตารางที่ 122 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันได้จัดให้มีการ
พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ของอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี แตกต่างจาก
อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และแตกต่างจากอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน
3.1-7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 123 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติต่างกันเกี่ยวกับการพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้วสอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ (ข้อ 12)

	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
	1 - 3 ปี (2.31)	3.1 - 7 ปี (2.32)	มากกว่า 7 ปี (2.64)
1. 1-3 ปี	-	- 0.01	- 0.33*
2. 3.1 - 7 ปี	-	-	- 0.32*
3. มากกว่า 7 ปี	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 123 พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ โดยอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี แตกต่างจากอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และแตกต่างจากอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1-7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 124 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่ามีการดำเนินการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ (ข้อ 13)

	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
	1 - 3 ปี (2.29)	3.1 - 7 ปี (2.53)	มากกว่า 7 ปี (2.74)
1. 1-3 ปี	-	- 0.24	- 0.45*
2. 3.1 - 7 ปี	-	-	- 0.21
3. มากกว่า 7 ปี	-	-	-

* $p < .01$

จากตารางที่ 124 พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่ามีการดำเนินการกระจายไปตามคณะต่าง ๆ ของอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี แตกต่างจากอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 125 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ว่าสอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน (ข้อ 16)

	ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
	1 - 3 ปี (2.40)	3.1 - 7 ปี (2.30)	มากกว่า 7 ปี (2.70)
1. 1-3 ปี	-	- 0.10	- 0.30
2. 3.1 - 7 ปี	-	-	- 0.40**
3. มากกว่า 7 ปี	-	-	-

$p < .01$

จากตารางที่ 125 พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ว่าสอดคล้องกับแผนงานของสถาบัน ของอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3.1 - 7 ปี แตกต่างจากอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล

จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการวางแผนทรัพยากร

1. ควรมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว (15 คน)
2. การวางแผนควรกระทำคู่ไปกับแผนพัฒนาสถาบัน (15 คน)
3. ลักษณะของการวางแผนควรมีลักษณะเป็นรูปธรรม (13 คน)
4. ควรมีการปฏิบัติตามแผนงานอย่างจริงจัง (11 คน)
5. หัวหน้าหน่วยงาน ควรมีโอกาสวางแผนทรัพยากรบุคคล ร่วมกับผู้บริหาร (8 คน)

ด้านการสรรหา

1. ควรมอบหมายให้หน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการกำหนดตำแหน่ง (13 คน)
2. วิธีการสรรหาจะต้องให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ (11 คน)
3. ควรมีการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่ง (11 คน)
4. การสรรหาควรกระทำโดยติดต่อกับสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรในสาขาที่ต้องการ (7 คน)

ด้านการคัดเลือก

1. ควรมีการสอบข้อเขียน เพื่อใช้พิจารณาร่วมกับประสบการณ์การสอน (20 คน)
2. ควรมีการสอบสอน (16 คน)
3. อาจารย์ในหน่วยงานที่ต้องการบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือก (10 คน)

ด้านการแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน

1. ควรมีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย คณะ ภาควิชา/สาขาวิชา (21 คน)
2. ควรมอบหมายให้อาจารย์ท่านใดท่านหนึ่ง ทำหน้าที่ดูแลอาจารย์ใหม่ (15 คน)
3. สิ่งที่อาจารย์ใหม่ต้องการทราบคือ เรื่องของนโยบายสถาบัน การพิจารณาความดีความชอบ (21 คน)

ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน

1. ควรมีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน (20 คน)
2. ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานเป็นระยะ (17 คน)
3. ควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบ (14 คน)
4. ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยตนเองมาใช้ (10 คน)
5. ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานโดยนักศึกษาในความดูแล (7 คน)

ด้านการอบรมและพัฒนา

1. ควรเพิ่มงบประมาณ (16 คน)
2. ควรกระจายไปตามคณะต่าง ๆ อย่างทั่วถึง (12 คน)
3. ประเด็นที่ควรจัดอบรมและพัฒนา คือ ทักษะการสอน (9 คน)

ด้านสวัสดิการ

1. เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ควรครอบคลุมไปถึงครอบครัว (24 คน)
2. ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยไม่ควรต่ำกว่าที่รัฐบาลได้จัดให้แก่ข้าราชการ (20 คน)