

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานในภาคต้นปีการศึกษา 2524 ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น 200 คน แต่ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามมีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของประชากรทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกคือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่สองเป็นข้อมูลแสดงความคิดเห็นในการจัดการงานบุคคล และส่วนที่สามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ โดยจะคำนวณเป็นร้อยละ

ก. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ อัตราเงินเดือน ฯลฯ จากคำถามในแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อ 1 ถึงข้อ 11

ตารางที่ 1 ก แสดงเพศของประชากร (คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 1)

เพศ	อาจารย์		พนักงาน, ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	107	71.81	22	70.97	129	71.67
หญิง	42	28.19	9	29.03	51	28.33
รวม	149	100	31	100	180	100

จากตารางที่ 1 ก ซึ่งแสดงเพศของประชากร ปรากฏมีเพศชายมากกว่าเพศหญิงทั้งกลุ่มอาจารย์ และพนักงาน ลูกจ้างประจำ คือร้อยละ 71.81 และ 70.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ก แสดงสถานภาพสมรสของประชากร (คำตามส่วนที่ 1 ข้อ 3)

สถานภาพสมรส	อาจารย์		พนักงาน, ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	30	20.14	7	22.58	37	20.56
แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน	115	77.18	23	74.19	138	76.67
แต่งงานแล้วไม่ได้อยู่ด้วยกัน	2	1.34	-	-	2	1.11
หย่า	2	1.34	-	-	2	1.11
หม้าย	-	-	1	3.23	1	0.55
รวม	149	100	31	100	180	100

ตารางที่ 3 ก ประชากรส่วนใหญ่ทั้งอาจารย์และพนักงานลูกจ้างประจำมีสถานภาพสมรสคือแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน กลุ่มอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 77.18 พนักงานและลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 74.19

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ก. แสดงอายุราชการของประชากร (คำนวณส่วนที่ 1 ข้อ 8)

อายุราชการ (ปี)	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	5	3.35	2	6.45	7	3.89
1 - 5	24	16.11	11	35.48	35	19.44
6 - 10	45	30.20	6	19.36	51	28.33
11 - 15	37	24.83	4	12.90	41	22.78
16 - 20	24	16.11	6	19.36	30	16.67
21 ปีขึ้นไป	14	9.40	2	6.45	16	8.89
รวม	149	100	31	100	180	100

จากตาราง 4 ก. อายุราชการของกลุ่มอาจารย์ ในกลุ่มที่มากที่สุดคือ 6 - 10 ปี และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.35 ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาเขตฯ ได้อัตราอาจารย์ใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี สำหรับกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปก็มีอยู่จำนวนไม่น้อย คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 กลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำกลุ่มที่มากที่สุดคือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.48 ซึ่งสัมพันธ์กับตาราง 3 ก. ที่แสดงอายุของพนักงานและลูกจ้างประจำกลุ่มที่มากที่สุดคือ 20 - 30 ปี

ตาราง 5 ก. แสดงระดับการศึกษาของประชากรเมื่อเข้ามาทำงานที่วิทยาเขต (ค่าตามส่วนที่ 1 ข้อ 5)

ระดับการศึกษา	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	-	-	25	80.64	25	13.89
ปวช.	3	2.01	5	16.13	8	4.44
ปวส. ปม.	52	34.90	1	3.23	53	29.45
ปริญญาตรี	88	59.06	-	-	88	48.89
สูงกว่าปริญญาตรี	6	4.03	-	-	6	3.33
รวม	149	100	31	100	180	100

จากตารางที่ 5 ก. ซึ่งแสดงระดับการศึกษาของประชากร เมื่อเข้ามาทำงานที่วิทยาเขต ในกลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.06 และที่รองลงไปคือระดับปวส. และ ปม. ร้อยละ 34.90 ทั้งนี้เนื่องจากเดิมวิทยาเขตฯ นี้เป็นวิทยาลัยเทคนิคเปิดสอนชั้นสูงสุดเพียงระดับ ปวส. เท่านั้น กลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีความรู้ระดับต่ำกว่า ปวช. คือระดับมัธยมศึกษาลงไปคิดเป็นร้อยละ 80.64

ตารางที่ 6 ก. แสดงระดับการศึกษาของประชากรในปัจจุบัน (ลำดับส่วนที่ ๑ ข้อ 6)

ระดับการศึกษา	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ป.จ.ช.	-	-	24	77.42	24	13.33
ป.ว.ช.	-	-	6	19.35	6	3.33
ป.ว.ส., ป.น.	15	10.07	1	3.23	16	8.89
ปริญญาตรี	120	80.54	-	-	120	66.67
สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.39	-	-	14	7.78
รวม	149	100	31	100	180	100

ตาราง 6 ก. แสดงระดับการศึกษาของประชากรในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับการศึกษา ป.ว.ช. ป.ว.ส. และ ป.น. นั้น ได้ลดจำนวนลงและมาเพิ่มในกลุ่มระดับปริญญาตรีเป็นร้อยละ 80.54 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษามีความเจริญมากขึ้น ส่วนพนักงานและลูกจ้างประจำนั้นมีเพียง 1 คนเท่านั้นที่เพิ่มมาจากต่ำกว่า ป.ว.ช. ขึ้นมาเป็นระดับ ป.ว.ช.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 7 ก. แสดงระดับอัตราเงินเดือนของประชากร ภาคเหนือการศึกษา 2524 (คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 9)

อัตราเงินเดือน(บาท)	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2,000	-	-	19	61.29	19	10.56
2,001 - 4,000	58	38.93	12	38.71	70	38.89
4,001 - 6,000	78	52.35	-	-	78	43.33
6,001 - 8,000	9	6.04	-	-	9	5.00
8,001 - 10,000	4	2.68	-	-	4	2.22
สูงกว่า 10,000	-	-	-	-	-	-
รวม	149	100	31	100	180	100

ตาราง 7 ก. แสดงถึงระดับอัตราเงินเดือนของผู้ทศนในภาคเหนือการศึกษา 2524 ซึ่งอัตราเงินเดือนนี้เป็นอัตราในบัญชี 2 จากตารางปรากฏว่าอาจารย์มีรายได้ระหว่าง 4,001-6,000 บาท ถึง 52.35 ซึ่งอยู่ในระดับ 5 และระดับ 6 เป็นส่วนใหญ่ และที่มีเงินเดือนสูงระหว่าง 8,001 - 10,000 มีอยู่ในอัตราร้อยละ 2.68 เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มผู้บริหาร สำหรับกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.29 และสูงสุดไม่เกิน 2,001 - 4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.71

ตาราง 8 ก. แสดงประสมการณ์ในการทำงานผู้ตอบก่อนที่จะมาทำงานในวิทยาเขตนี้ (คำถามส่วนที่ 1 ข้อ 10)

ประสมการณ์ในการทำงาน	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยทำมาก่อน	72	48.32	14	45.16	86	47.78
เคยทำ	77	51.68	17	54.84	94	52.22
รวม	149	100	31	100	180	100

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 8 ก. แสดงถึงประสมการณ์ในการทำงานที่ผู้ตอบก่อนที่จะเข้ามาทำงานในวิทยาเขตฯ ปรากฏว่าอาจารย์เคยมีประสมการณ์ในการทำงานมาก่อนถึงร้อยละ 51.68 และที่ไม่เคยมีประสมการณ์มาก่อนร้อยละ 48.32 และกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำก็เคยมีประสมการณ์มาก่อนมากกว่าไม่เคยมีประสมการณ์คือ คิดเป็นร้อยละ 54.84

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 9 ก. แสดงหน่วยงานที่เคยทำมาก่อนที่จะทำงานในวิทยาเขตนี้ ในกรณีที่เคยทำใน
 ตาราง 8 ก. (คำถามส่วนที่ 6 ข้อ 11)

หน่วยงาน	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยราชการ	42	54.55	3	17.65	45	47.87
รัฐวิสาหกิจ	7	9.09	4	23.53	11	11.70
ห้างร้านหรือ บริษัทเอกชน	20	25.97	5	29.41	25	26.60
งานส่วนตัว	2	2.60	5	29.41	7	7.45
สอน รร. ราษฎร์	6	7.79	-	-	6	6.38
รวม	77	100	17	100	94	100

ตาราง 9 ก. ต่อเนื่องมาจากตาราง 8 ก. ในครั้งนี้ประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนนั้น สำหรับอาจารย์กลุ่มที่เคยทำงานในหน่วยราชการมากที่สุดมีถึงร้อยละ 54.55 จากการสำรวจข้อมูลปรากฏว่าเป็นกลุ่มที่โอนมาจากหน่วยราชการอื่น เช่น กรมอาชีวศึกษา วิทยาเขตอื่น เป็นต้น และที่รองลงมาคือ เคยทำงานจากห้างร้านหรือบริษัทเอกชน ร้อยละ 25.97 ส่วนกลุ่มพนักงานและลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่มาจากห้างร้านหรือบริษัทเอกชน และงานส่วนตัวในอัตราที่เท่ากัน คือร้อยละ 29.41 ซึ่งอาจแสดงว่ามีทัศนคติต่อการเป็นข้าราชการว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง

ข. หมวดการจัดการงานบุคคล

เนื่องจากวิทยาเขตโมคโคเป็นผู้ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน คำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลการจัดการงานบุคคล จากข้อ 1 ถึงข้อ 11 จึงเป็นการสอบถามความเห็นของบุคลากรในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความพอใจในงาน และการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 1 ข. เปรียบเทียบความเห็นปริมาณงานและความรับผิดชอบกับอัตราเงินเดือน
(คำถามส่วนที่ 2 ข้อ 2)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่าเงินเดือน	52	34.90	4	12.90	56	31.11
เหมาะสม	74	49.67	21	67.75	95	52.78
น้อยกว่าเงินเดือน	21	14.09	4	12.90	25	13.89
ไม่ออกความเห็น	2	1.34	2	6.45	4	2.22
รวม	149	100	31	100	180	100

ผลการเปรียบเทียบความเห็นในปริมาณงานและความรับผิดชอบกับอัตราเงินเดือน ตามตารางที่ 1 ข. บุคลากรทั้งกลุ่มอาจารย์ และพนักงาน ลูกจ้างประจำ มีความเห็นสอดคล้องกันในการเห็นว่าเหมาะสมในอัตราร้อยละ 49.67 และ 67.75 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าวิทยาเขตฯ ได้มอบหมายงานในหน้าที่และความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับอัตราเงินเดือนเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 2 ข. แสดงจำนวนผู้ตอบที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนเงินเดือน
มากกว่า 1 ชั้น (คำถามส่วนที่ 2 ข้อที่ 1)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	115	77.18	16	51.61	131	72.78
ไม่เคย	34	22.82	15	48.39	49	27.22
รวม	149	100	31	100	180	100

จากตาราง 2 ข. นี้แสดงจำนวนผู้ตอบที่ได้รับการเลื่อนชั้นมากกว่า 1 ชั้น ส่วนใหญ่
เคยได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า 1^๐ ชั้น ในกลุ่มอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 77.18 กลุ่มพนักงาน
งานลูกจ้างประจำร้อยละ 51.61 เมื่อพิจารณาถึงอายุการทำงานตามตารางที่ 4 ก. แล้วจะเห็น
ได้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุราชการสูงดังนั้น จึงเคยได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า
1 ชั้นเสียเป็นส่วนมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นระบบการหมุนเวียนมากกว่าจะพิจารณาถึงประสิทธิภาพใน
การทำงานก็ได้

ศูนย์วิจัยทรัพยากรบุคคล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ข. แสดงระดับความเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น (คำถามส่วนที่ 2 ข้อที่ 3)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยุติธรรมมีเหตุผลที่สุด	5	3.36	1	3.23	6	3.33
ยุติธรรมมีเหตุผลดีพอสมควร	43	28.86	13	41.94	56	31.11
ไม่แน่ใจ	61	40.94	5	16.13	66	36.67
ไม่คอยยุติธรรม	31	20.80	6	19.35	37	20.56
ไม่ยุติธรรมเลย	7	4.70	4	12.90	11	6.11
ไม่ออกความเห็น	2	1.30	2	6.45	4	2.22
รวม	149	100	31	100	180	100

ตาราง 3 ข. ซึ่งแสดงถึงความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นในหน่วยงานของคณบดี ในกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 40.94 ซึ่งอาจจะมีความคิดเห็นเป็น 2 ทางว่าไม่แน่ใจว่ายุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม ส่วนกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำนั้น ส่วนมากเห็นว่ายุติธรรมมีเหตุผลดีพอสมควรคิดเป็นอัตราร้อยละ 41.94 และที่รองลงมาร้อยละ 19.35 เห็นว่าไม่คอยยุติธรรม

ตารางที่ 4 ข. แสดงระดับความเห็นที่ต่อเนื่องจากตาราง 3 ข. ว่าถ้าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น ไม่ยุติธรรม จะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือไม่ (คำถามส่วนที่ 2 ข้อ 4)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีผลมากที่สุด	23	15.44	9	29.03	32	17.78
มีผลมาก	54	36.24	10	32.26	64	35.56
มีผลปานกลาง	25	16.78	5	16.13	30	16.67
มีผลน้อย	10	6.71	3	9.68	13	7.22
ไม่มีผลเลย	10	6.71	3	9.68	13	7.22
ไม่ออกความเห็น	27	18.12	1	3.22	28	15.55
รวม	149	100	31	100	180	100

ตารางที่ 4 ข. เป็นความเห็นที่ต่อเนื่องมาจากตารางที่ 3 ข. ว่าถ้าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นไม่ยุติธรรมจะมีผลกระทบถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือไม่ ซึ่งบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าไม่ผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ในกลุ่มอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 36.24 และที่รองลงมาคือความเห็นว่ามีผลปานกลางร้อยละ 16.78 และกลุ่มพนักงาน ลูกจ้างประจำร้อยละ 32.26 และที่รองลงไปคือความเห็นว่ามีผลมากที่สุดถึงร้อยละ 29.03 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเหตุผลที่ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีรายได้ค่อนข้างสูง และมีรายได้จากการสอนพิเศษ ดังจะปรากฏในตารางที่ 2 ค.

ตารางที่ 5 ข. แสดงระดับความเห็นกรณีผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นบ่อยครั้งจะเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าบุคคลอื่น (คำถามส่วนที่ 2 ข้อ 8)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นควยอย่างมาก	14	9.40	-	-	14	7.78
เห็นควย	36	24.16	12	38.71	48	26.67
ไม่แน่ใจ	71	47.65	7	22.58	78	43.33
ไม่เห็นควย	21	14.09	5	16.13	26	14.44
ไม่เห็นควยอย่างมาก	7	4.70	4	12.90	11	6.11
ไม่ออกความเห็น	-	-	3	9.68	3	1.67
รวม	149	100	31	100	180	100

ตารางที่ 5 ข. ที่แสดงความเห็นวากรณีผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นบ่อยครั้ง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าบุคคลอื่น นั้น กลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นไม่แน่ใจคิดเป็นร้อยละ 47.65 ซึ่งอาจจะมีความเห็นวาระบบการเลื่อนเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นเป็นระบบหมุนเวียน ตารางที่ 2 ข. และมีความเห็นไม่แน่ใจในความยุติธรรมเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น จะเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าบุคคลอื่น ส่วนกลุ่มของพนักงานและลูกจ้างประจำนั้น มีความเห็นวากรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น ยุติธรรมมีเหตุผลดีพอสมควร ในตารางที่ 3 ข. จึงมีความเห็นเป็นส่วนมากกว่าเห็นควยในอัตราร้อยละ 38.71

ตารางที่ 6 ข. แสดงระดับความเห็นที่ว่าความก้าวหน้าในการงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ
ของตนเอง (คำถามส่วนที่ 2 ข้อ 9)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างมาก	19	12.75	2	6.45	21	11.67
เห็นด้วย	48	32.22	15	48.39	63	35.00
ไม่แน่ใจ	64	42.95	8	25.81	72	40.00
ไม่เห็นด้วย	16	10.74	-	-	16	8.89
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	2	1.34	1	3.22	3	1.66
ไม่ออกความเห็น	-	-	5	16.13	5	2.78
รวม	149	100	31	100	180	100

การวิเคราะห์ตารางที่ 6 ข. ในความเห็นที่ว่า ความก้าวหน้าในการงานนั้น ขึ้นอยู่กับ
ความสามารถของตนเอง จากตัวเลขในกลุ่มอาจารย์นั้น ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจคือ ร้อยละ 42.95
สำหรับกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำนั้น ความเห็นในข้อนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่เห็นด้วย คือร้อยละ
48.39 ซึ่งอาจจะมีความเห็นต่อเนื่องมาจากตารางที่ 3 ข.

ตารางที่ 7 ข. แสดงความพอใจในงาน หรือวิชาที่สอนในปัจจุบัน (คำถามส่วนที่ 2 ข้อ 7)

ความพอใจ	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจมากที่สุด	14	9.04	-	-	14	7.78
พอใจ	103	69.13	15	48.38	118	65.56
เฉย ๆ	21	14.09	14	45.16	35	19.44
ไม่พอใจ	8	5.37	1	3.23	9	5.00
ไม่พอใจมากที่สุด	3	2.01	1	3.23	4	2.22
รวม	149	100	31	100	180	100

สำหรับตารางที่ 7 ข. นี้เป็นการแสดงความพอใจในงานหรือวิชาที่สอนในปัจจุบัน ทั้งกลุ่มอาจารย์และพนักงานลูกจ้างประจำ มีความเห็นตรงกันคือ พพอใจในอัตราร้อยละ 69.13 และ 48.38 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าวิทยาเขตฯ นี้ จัดบุคคลเข้าทำงานตามหน้าที่ส่วนใหญ่ได้เหมาะสม และเกิดความพอใจแก่บุคลากร เป็นส่วนมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ข. แสดงความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ที่รับผิดชอบกับวิชาชีพที่เรียน
มา (คำถามส่วนที่ 2 ข้อ 6)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตรง	143	95.97	28	90.32	171	95
ไม่ตรง	6	4.03	3	9.68	9	5
รวม	149	100	31	100	180	100

การวิเคราะห์ตารางที่ 8 ข. นี้ได้แสดงถึงความเห็นเกี่ยวกับวิชาที่เรียนมากับหน้าที่
ที่รับผิดชอบนั้น ตรงกันหรือไม่ ซึ่งความเห็นทั้งกลุ่มอาจารย์และพนักงานและลูกจ้างประจำ ได้ออกมา
ในระดั้ความเห็นเดียวกันเป็นส่วนใหญ่คือ ตรงกับความรุ้ที่ได้เรียนมาถึงร้อยละ 95.97 และ 90.32
ตามลำดับ งานตามตารางที่ 7 ข.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ข. แสดงระดับความเห็น ว่า ใ้รับการสนับสนุนในเรื่องการส่งเสริมให้ศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมจากวิทยาเขตฯ มากน้อยเพียงใด (คำถามส่วนที่ 2 ขอ 10)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	10	6.71	-	-	10	5.55
มาก	41	27.52	-	-	41	22.78
ปานกลาง	61	40.94	5	16.13	66	36.67
น้อย	22	14.76	2	6.45	24	13.33
น้อยมาก	15	10.07	12	38.71	27	15.00
ไม่ออกความเห็น	-	-	12	38.71	12	6.67
รวม	149	100	31	100	180	100

ความเห็นเรื่องการสนับสนุน และส่งเสริมให้ศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมจากวิทยาเขตฯ มากน้อยเพียงใดนั้น ในกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าการสนับสนุนในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ คือร้อยละ 40.94 ที่ระดับรองลงไปคือกลุ่มที่มีความเห็นว่าการสนับสนุนมาก คิดเป็นร้อยละ 27.52 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากวิทยาเขตฯ ต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลาไปศึกษาต่อของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเรื่องการกำหนดโควตาการศึกษาต่อ จึงทำให้ไม่สามารถให้ไปศึกษาต่อได้ตามประสงค์ของทุกคน ส่วนพนักงานและลูกจ้างประจำนั้น มีความเห็นส่วนใหญ่ว่าน้อยมาก และไม่ออกความเห็นในอัตราที่เท่ากันคือ ร้อยละ 38.71 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่ในงานไม่อำนวยให้วิทยาเขตฯ สนับสนุนก็ได้ เช่นตำแหน่งธุรการ งานสารบรรณ เป็นต้น

ตารางที่ 10 ข. แสดงระดับความเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในระหว่างทำงานเป็นระยะ ๆ จะทำให้มีความรอบรู้ในการทำงานดีขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้า (คำถามส่วนที่ 2 ข้อ 11)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างมาก	54	36.24	8	25.81	62	34.45
เห็นด้วย	60	40.27	7	22.58	67	37.22
ไม่แน่ใจ	29	19.46	7	22.58	36	20.00
ไม่เห็นด้วย	5	3.36	-	-	5	2.78
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1	0.67	3	9.68	4	2.22
ไม่ออกความเห็น	-	-	6	19.35	6	3.33
รวม	149	100	31	100	180	100

ตารางที่ 10 ข. เป็นการแสดงความเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในระหว่างทำงานเป็นระยะจะทำให้มีความรอบรู้ในการทำงานดีขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้าความเห็นในเรื่องนี้ กลุ่มอาจารย์เห็นด้วย ร้อยละ 40.27 และเห็นด้วยอย่างมากร้อยละ 36.24 และกลุ่มพนักงาน ลูกจ้างประจำก็เช่นกันมีความเห็นว่าเห็นด้วยอย่างมากถึงร้อยละ 25.81 และเห็นด้วยร้อยละ 22.58 ทั้งนี้แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการยอมรับว่าจะเป็นส่วนที่เกิดความรอบรู้ในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้า

ค. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

ข้อมูลที่วิเคราะห์เกี่ยวกับสวัสดิการอยู่ในส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามมีทั้งหมด 14 คำถาม ซึ่งรวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ (บริการและประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ)

ตารางที่ 1 ค. แสดงรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 2)

รายได้พิเศษ	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	142	95.30	18	58.06	160	88.89
ไม่มี	7	4.70	13	41.94	20	11.11
รวม	149	100	31	100	180	100

ตาราง 1 ค. ได้วิเคราะห์การมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ในกลุ่มอาจารย์มีรายได้พิเศษถึงร้อยละ 95.30 ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาเขตฯ เปิดการสอนทั้งสองภาคคือภาคเช้าและภาคบ่าย อาจารย์ส่วนใหญ่จึงมีรายได้จากการสอนพิเศษ นอกจากอาจารย์ผู้ใหญ่ว่าบางท่านที่ไม่ประสงค์จะสอนเพิ่มเท่านั้น ส่วนพนักงาน ลูกจ้างประจำมีรายได้พิเศษร้อยละ 58.06 และบางส่วนไม่มี ทั้งนี้เนื่องจากถ้าเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคบ่าย จึงจะมีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้น ตรงกับตารางที่ 2 ค.

ตารางที่ 2 ค. แสดงรายได้พิเศษที่ได้รับจากการสอนหรือทำงานล่วงเวลา โดยเฉลี่ยต่อเดือน
ในกรณีที่มีรายพิเศษจากตาราง 1 ค. (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 3)

รายได้ (บาทต่อเดือน)	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1,000	24	16.90	13	72.22	37	23.12
1,001 - 2,000	70	49.30	4	22.22	74	46.25
2,001 - 3,000	38	26.76	1	5.56	39	24.38
สูงกว่า 3,000	10	7.04	-	-	10	6.25
รวม	142	100	18	100	160	100

ตาราง 2 ค. นี้ต่อเนื่องมาจากตาราง 1 ค. คือการแสดงถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้มีรายพิเศษ กลุ่มอาจารย์ที่มีรายได้ประมาณ 1,001 - 2,000 บาทต่อเดือน มีอัตราสูงกว่าระดับรายได้อื่นคือ ร้อยละ 49.30 จากการหาจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการสอนของอาจารย์นั้นประมาณ 27 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หักออกจากชั่วโมงฐานที่ทางวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษากำหนด คือระดับ ป.ว.ช. ชั่วโมงฐาน 15 ชั่วโมง และระดับ ป.ว.ส. 10 ชั่วโมง ส่วนที่เกินนั้นสามารถเบิกค่าสอนพิเศษได้ ระดับ ป.ว.ช. ชั่วโมงละ 40 บาท ป.ว.ส. ชั่วโมงละ 50 บาท จากการคำนวณชั่วโมงเฉลี่ย 27 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หักออกนั้น รายได้จะตกอยู่ประมาณ 1,001 - 2,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับรายได้พิเศษในตารางนี้ พนักงานและลูกจ้างประจำนั้นส่วนใหญ่มีรายได้อื่นต่อเดือน จากการทำงานล่วงเวลากว่า 1,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.22

ตารางที่ 3 ค. แสดงความเห็นเกี่ยวกับฐานทางเศรษฐกิจของประชากร (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 4)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นที่พอใจมาก	1	0.67	-	-	1	0.56
พอมักินไม่มีหนี้	68	45.64	3	9.68	71	39.44
ไม่ดีบางครั้งต้อง กู้หนี้ยืมสิน	63	42.28	25	80.64	88	48.89
ไม่เป็นที่พอใจเลย	12	8.05	3	9.68	15	8.33
มีกินและมีหนี้	5	3.36	-	-	5	2.78
รวม	149	100	31	100	180	100

ตาราง 3 ค. นี้จะวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ ปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์ที่พอมักินไม่มีหนี้มีเปอร์เซ็นต์สูงกว่ากลุ่มอื่น คิดเป็นร้อยละ 45.64 และที่รองลงมาคือระดับไม่ดี บางครั้งต้องกู้หนี้ยืมสิน คิดเป็นร้อยละ 42.28 แสดงว่ามีกลุ่มที่พอมักินค่อนข้างมาก ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากฐานะทางครอบครัวค่อนข้างดี จึงไม่ค่อยเดือดร้อนประกอบกับมีรายได้พิเศษบ้าง จึงพอมักิน ซึ่งสังเกตจากการสัมภาษณ์ แต่ก็มีกลุ่มอาจารย์บางกลุ่มที่ฐานะเดิมไม่ค่อยดี ถึงแม้จะมีรายได้พิเศษบ้างก็ยังอยู่ในฐานะที่ต้องกู้หนี้ยืมสิน สำหรับกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำนั้น มีฐานะไม่ดีบางครั้งต้องกู้หนี้ยืมสินถึงร้อยละ 80.64 ทั้งนี้เนื่องมาจากมีรายได้น้อยสภาพทางเศรษฐกิจจึงไม่ดี

ตารางที่ 4 ค. แสดงการเดินทางไปทำงานโดยวิธีใด (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 5)

เดินทางโดย	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รถยนต์ส่วนตัว	70	46.98	-	-	70	38.89
รถมอเตอร์ไซด์	36	24.16	20	64.52	56	31.11
รถประจำทาง	1	0.67	2	6.45	3	1.67
รถสองแถวรับจ้าง	5	3.36	2	6.45	7	3.89
รถจักรยาน	4	2.68	2	6.45	6	3.33
เดิน	33	22.15	5	16.13	38	21.11
รวม	149	100	31	100	180	100

การวิเคราะห์ตาราง 4 ค. ซึ่งแสดงการเดินทางไปทำงานโดยวิธีใดนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 46.98 เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว แม้จะพักอยู่ในวิทยาเขตฯ ก็ตาม ซึ่งถ้าจะดูจากตาราง 3 ค. แล้วจะอยู่ในอัตราใกล้เคียงกับกลุ่มที่พอมีกินไม่มีหนี้ แสดงว่าอาจารย์กลุ่มใหญ่ที่มีรายได้และฐานะค่อนข้างจะดี ส่วนที่เดินทางโดยรถประจำทางและรถสองแถวรับจ้างนี้มีส่วนน้อยสำหรับกรณีเดินทางไปทำงานโดยการเดินนั้น เนื่องมาจากอาจารย์ส่วนใหญ่พักอยู่ในวิทยาเขตฯ จึงเดินมาทำงานถึงร้อยละ 22.15 ส่วนพนักงานและลูกจ้างประจำนั้นส่วนใหญ่เดินทางโดยรถมอเตอร์ไซด์ร้อยละ 64.52 ซึ่งแสดงว่ามีฐานะไม่เลวจนเกินไปนัก แม้จะบางครั้งต้องกัณฑ์ขีมิลินและส่วนที่เดินไปทำงานร้อยละ 16.13 นั้นเป็นผู้ที่พักอยู่ในวิทยาเขตฯ

ตารางที่ 5 ค. วิทยาเขตฯ ได้จัดให้มีสถานที่พบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานหรือไม่ (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 6)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จัดให้มีสถานที่	29	19.46	1	3.23	30	16.67
ไม่จัด	120	80.54	30	96.77	150	83.33
รวม	149	100	31	100	180	100

ตารางที่ 5 ค. เป็นการวิเคราะห์ความเห็น ในการจัดให้มีสถานที่พบปะสังสรรค์ เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ยามว่างนั้น ทั้งกลุ่มอาจารย์และพนักงาน ลูกจ้างประจำ มีความเห็นพร้อมกันว่าไม่จัดคิดเป็นร้อยละ 80.54 และ 96.77 ตามลำดับ สำหรับสถานที่พบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากร ทางวิทยาเขตฯ ได้จัดไว้เป็นส่วนน้อย และไม่เห็นเด่นชัดเป็นสัดส่วน บุคลากรส่วนใหญ่ จึงเห็นว่าไม่จัด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค. แสดงความถี่ในกรณีที่วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้จัดงานเพื่อพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้นเพียงใด (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 8)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 1 ครั้ง ใน 1 ปี	46	30.87	7	22.58	53	29.44
ปีละ 1 ครั้ง	80	53.69	4	12.90	84	46.67
ไม่จัดเลย	23	15.44	20	64.52	43	23.89
รวม	149	100	31	100	180	100

ในการวิเคราะห์ความเห็นตาราง 6 ค. ในกรณีที่วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้จัดงานเพื่อพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากร นั้น กลุ่มอาจารย์ที่เห็นว่าจัดปีละ 1 ครั้งมีเปอร์เซ็นต์สูงสุดคือ 53.69 ส่วนพนักงานและลูกจ้างประจำนั้นมีความเห็นว่าไม่จัดเลย ถึงร้อยละ 64.52 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโอกาสที่จะจัดงานพบปะสังสรรค์ของอาจารย์มีมากกว่าพนักงานและลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 7 ค. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดให้มีการแข่งขันกีฬากับสถาบันการศึกษาอื่น ในจังหวัดเชียงใหม่อย่างน้อยเพียงใด (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 7)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 1 ครั้ง ใน 1 ปี	44	29.53	6	19.36	50	27.78
ปีละ 1 ครั้ง	71	47.65	6	19.36	77	42.78
ไม่จัดเลย	34	22.82	19	61.28	53	29.44
รวม	149	100	31	100	180	100

การจัดให้มีการแข่งขันกีฬากับสถาบันอื่นนั้นเป็นการจัดสวัสดิการทางค่านันทนาการ
ในตาราง 7 ค. นี้ ความเห็นของกลุ่มที่มีความเห็นว่กีฬาเขตฯ จัดปีละ 1 ครั้งมีสูงสุด
ร้อยละ 47.65 และกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำมีความเห็นว่าไม่จัดเลยถึงร้อยละ 61.28

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค. แสดงระดับความเห็นในคำกล่าวที่ว่า "สวัสดิการที่ดีย่อมช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ผลที่ตามมาคือทำให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น" (คำถามส่วนที่ 3 ข้อ 9)

ความเห็น	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างมาก	70	46.98	7	22.58	77	42.78
เห็นด้วย	68	45.64	17	54.84	85	47.22
ไม่แน่ใจ	9	6.04	6	19.35	15	8.33
ไม่เห็นด้วย	-	-	-	-	-	-
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	2	1.34	1	3.23	3	1.67
รวม	149	100	31	100	180	100

จากการวิเคราะห์ความเห็นในตารางที่ 8 ค. นี้ กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าเห็นด้วยอย่างมากกับความเห็นที่ว่า "สวัสดิการที่ดีย่อมช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ผลที่ตามมาคือทำให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น" คิดเป็นร้อยละ 46.98 และเห็นด้วยร้อยละ 45.64 กลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำก็มีเห็นด้วย ร้อยละ 54.84 และเห็นด้วยอย่างมากร้อยละ 22.58 กล่าวโดยสรุป กลุ่มบุคลากรเห็นด้วยกับคำกล่าวนี้

ในแง่ความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้¹ เฟรด เดอริค เฮอร์สเบิร์ก และคณะได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่เมืองพิตส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า ความสำเร็จของผลงาน ความสำนึกในหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในงาน เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการทำงานมากกว่าสิ่งจูงใจในรูปอื่น ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีทัศนคติที่ตรงข้ามกับของคนไทย ซึ่งมักถือว่าสวัสดิการ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่ง

¹ Herzberg, Mausner, Snyderman, The Motivation to work, 2nd ed., (John Wiley & Sons, Inc. 1959), P. 80

ตารางที่ 9 ค. แสดงสถานที่พักอาศัยของประชากรในปัจจุบัน (ค่าตามส่วนที่ 3 ข้อ 1)

สถานที่	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักของวิทยาเขตฯ	98	65.77	6	19.35	104	57.78
บ้านพักของตนเอง	30	20.13	14	45.16	44	24.44
พักอาศัยอยู่กับคนอื่น	11	7.38	10	32.26	21	11.67
เช่าบ้านโดยเบิกคา- เช่าได้	6	4.03	-	-	6	3.33
เช่าบ้านโดยเบิกคา- เช่าไม่ได้	4	2.69	1	3.23	5	2.78
รวม	149	100	31	100	180	100

จากการวิเคราะห์ตาราง 9 ค. ในกลุ่มอาจารย์พักอาศัยในบ้านพักของวิทยาเขตฯ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 65.77 รองลงมาที่บ้านพักของตนเองร้อยละ 20.13 นอกนั้นพักอาศัยอยู่กับคนอื่น เช่าบ้านโดยเบิกคาเช่าได้ และเช่าบ้าน โดยเบิกคาเช่าไม่ได้มีจำนวน 21 คน รวมคิดเป็นร้อยละ 11.67 ที่ไม่สามารถเข้าพักในบ้านพักของวิทยาเขตฯ ได้เพราะบ้านพักมีจำนวนจำกัด สำหรับพนักงานลูกจ้างประจำกลุ่มที่มีบ้านพักของตนเองสูงสุกร้อยละ 45.16 เนื่องจากเป็นผู้อยู่ในท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ ที่พักอาศัยในวิทยาเขตฯ มีเพียงร้อยละ 19.35

ตารางที่ 10 ค. แสดงลำดับความพอใจในสวัสดิการเพิ่มที่วิทยาเขตฯ ใ้จัดให้ (คำถาม
ส่วนที่ 3 ข้อ 12)

สวัสดิการ	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่าน้ำ	74	18.78	5	12.20	79	18.16
ค่ากระแสไฟฟ้า	10	2.54	3	7.32	13	2.99
เงินกู้ยืม	32	8.12	19	46.34	51	11.72
บริการที่พักอาศัย	87	22.08	6	14.63	93	21.38
ร้านสหกรณ์	64	16.24	8	19.51	72	16.55
ค่าคุมสอบเข้า	69	17.52	-	-	69	15.86
ค่าตรวจขอสอบเข้า	58	14.72	-	-	58	13.34
รวม	394	100	41	100	435	100

คำถามข้อนี้ให้บุคลากรเลือกคำตอบจากคำถามในข้อ 10 และเรียงลำดับความพอใจมา 3 ลำดับ จากผู้ที่ออกความเห็นไปกลุ่มอาจารย์ 142 คน พนักงานและลูกจ้างประจำ 22 คน กลุ่มอาจารย์พอใจในบริการที่พักอาศัยสูงสุด ร้อยละ 22.08 รองลงมาคือค่าน้ำ ร้อยละ 18.78 ลำดับที่ 3 คือค่าคุมสอบเข้า ร้อยละ 17.52 ส่วนกลุ่มพนักงาน ลูกจ้างประจำพอใจในบริการเงินกู้ยืมเป็นอันดับแรกคือ ร้อยละ 46.34 รองลงมาคือร้านสหกรณ์ร้อยละ 19.51 เนื่องจากร้านสหกรณ์สามารถซื้อเชื่อได้ และลำดับที่ 3 คือ บริการบ้านพักอาศัย ทั้งนี้ พนักงานและลูกจ้างประจำได้เช่าพักอาศัยในวิทยาเขตฯ เป็นส่วนน้อย เนื่องจากบ้านพักจำกัด

ตารางที่ 11 ค. แสดงระดับความพอใจในสวัสดิการเพิ่มตามตารางที่ 10 ค.

ความพอใจ	อาจารย์		พนักงาน ลูกจ้างประจำ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจมาก	4	2.68	1	3.23	5	2.78
พอใจ	60	40.27	11	35.48	71	39.44
เฉย ๆ	58	38.93	10	32.26	68	37.78
ไม่พอใจ	21	14.09	1	3.23	22	12.22
ไม่พอใจมาก	6	4.03	4	12.90	10	5.56
ไม่ออกความเห็น	-	-	4	12.90	4	2.22
รวม	149	100	31	100	180	100

ตารางที่ 11 ค. เป็นการวิเคราะห์ความพอใจในสวัสดิการเพิ่มจากตารางที่ 10 ค. ปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าพอใจ ร้อยละ 40.27 และเฉย ๆ ร้อยละ 38.93 ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งของกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำมีความเห็นคล้ายคลึงกัน คือพอใจ ร้อยละ 35.48 และเฉย ๆ ร้อยละ 32.26 จะเห็นได้ว่าสวัสดิการเพิ่มนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นก้ำกึ่งกัน ระหว่าง ความพอใจ และเฉย ๆ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าสวัสดิการเพิ่มนี้ บุคลากรได้รับการบริการไม่ คอยทั่วถึง กลุ่มที่ได้รับการก็พอใจ ส่วนที่รับบ้างก็เฉย ๆ และมีจำนวนไม่น้อยคือ จำนวน 27 คน ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่พอใจและไม่พอใจมาก ซึ่งอาจไม่ได้ได้รับสวัสดิการเพิ่ม

จากคำถามในส่วนที่ 3 ข้อ 13 ได้ขอความเห็นในสวัสดิการเพิ่มที่บุคลากรประสงค์จะให้ทางวิทยาเขตฯ จัดให้

จากผู้ที่ออกความเห็นในกลุ่มอาจารย์ 58 คนจาก 149 ซึ่งมีเพียง 38.93 % ของกลุ่มอาจารย์เท่านั้น มีความต้องการดังลำดับดังนี้

1. รถรับส่งบุตรไปโรงเรียนถึงร้อยละ 32.58 % ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยราชการในจังหวัดเชียงใหม่หลายแห่งจัดรถรับส่งบุตรของข้าราชการ โดยเสียค่าบริการ เพื่อเป็นค่าน้ำมันและค่าบริการคนขับให้ ดังนั้นบุคลากรที่พักอาศัยในวิทยาเขตฯ จึงมีความต้องการสวัสดิการนี้

2. บ้านพักของวิทยาเขตฯ มีความต้องการร้อยละ 26.97 เนื่องจากมีผู้ไม่สามารถเข้าพักในบ้านพักได้จำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องการบ้านพักในวิทยาเขตฯ

3. ค่าไฟฟ้า โดยขอให้วิทยาเขตฯ ช่วยค่ากระแสไฟฟ้าส่วนหนึ่งมีผู้ต้องการร้อยละ 20.22

4. ปรับปรุงร้านสหกรณ์ให้เป็นร้านสหกรณ์ของวิทยาเขตฯ ซึ่งเดิมเป็นการรวมทุนของอาจารย์ พนักงานและลูกจ้างประจำ จัดตั้งกันขึ้นจากผู้ต้องการร้อยละ 14.61

5. เงินกู้ มีผู้ต้องการให้จัดตั้งเงินกู้ยืม เพื่อสวัสดิการของวิทยาเขตฯ เพียงร้อยละ 5.62 เท่านั้น ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากอาจารย์มีแหล่งกู้ยืมใ้คอยู่มากทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กองทุนเงินสวัสดิการของครู อาจารย์ พนักงาน ลูกจ้างประจำของวิทยาเขตฯ ธนาคารพาณิชย์ ฯลฯ

สำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำมีผู้ออกความเห็นเพียง 1 คน เท่านั้นที่ต้องการบ้านพักอาศัยในวิทยาเขตฯ นอกนั้นไม่ออกความเห็น

ในคำถามข้อสุดท้ายของแบบสอบถาม ได้ขอข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการนั้น จากผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งวิทยาเขตฯ จำนวน 180 คนนี้ ให้ข้อเสนอแนะเพียง 38 คนเท่านั้น ซึ่งเป็นอาจารย์ทั้งหมด โดยจะขอจำแนกความเห็นออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

ก. ข้อเสนอแนะในการจัดการงานบุคคลของวิทยาเขตฯ มีพอสรุปได้ดังนี้

1. การจัดการงานบุคคลของวิทยาเขตฯ ควรมีระบบรัดกุม มีการวางแผนการจัดการต้องเปิดเผยและยุติธรรม

2. การจัดหาบุคคล เพื่อเข้าดำรงตำแหน่งบริหาร ควรพิจารณาให้เหมาะสมมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงเป็นวาระ
 3. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และกับภายนอกให้มีการติดต่อได้สะดวกยิ่งขึ้น
 4. ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ทั้งในด้านการอบรมวิชาการ และการจูงใจในการทำงาน
- ข. ข้อเสนอแนะในค่านิยมสวัสดิการ สรุปได้ดังนี้
1. จัดที่พักปะสังสรรค์ของบุคลากรในวิทยาเขตฯ เพื่อเป็นที่รับประทานอาหารกลางวัน พักผ่อนยามว่างจากการสอน ซึ่งจะเป็นทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร
 2. ปรับปรุงบ้านพักให้มีสภาพดีกว่าปัจจุบัน ควรสร้างในรูปแบบแฟลต และน่าจะหามาตรการใหญ่ที่มีความจำเป็นได้มีโอกาสได้เช่าพักบ้าง
 3. ปรับปรุงความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณวิทยาเขตฯ รวมทั้งมาตรการรักษาความปลอดภัยด้วย
 4. ควรหาวิธีจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาลให้ได้ทันที ที่เบิกโดยการจ่ายเงินสำรอง
 5. หาแหล่งเงินกู้ระยะยาวดอกเบี้ยต่ำ เพื่อเช่าซื้อที่ดินและบ้านเป็นของตนเอง

ศูนย์วิทยุวิทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย