

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตามวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารราชการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (พ.ศ.2548 -2551) ประกอบด้วย การประกันคุณภาพ เครือข่ายความร่วมมือ ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน/ เงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน/ เงินเดือน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จำนวนบุคลากรทั้งหมด 343 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 342 คน คิดเป็น ร้อยละ 99.71 ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 4.1 ซึ่งพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศ หญิง ร้อยละ 69.88 เป็นเพศชาย ร้อยละ 30.12 อายุส่วนใหญ่ 26 ถึง 35 ปี ร้อยละ 51.35 กลุ่มอายุน้อยที่สุดคือ 55 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.05 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือปริญญาโท ร้อยละ 41.23 ระดับการศึกษาน้อยที่สุด คือปริญญาเอก ร้อยละ 2.63ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 6 ปี ร้อยละ 52.63 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 0.88 ค่าตอบแทน/ เงินเดือน มากที่สุดคือ 10,000 ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 47.08 น้อยที่สุดคือ 50,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 0.29 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน/ เงินเดือน

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	103	30.12
	หญิง	239	69.88
อายุ	ต่ำกว่า 26 ปี	52	15.20
	26 – 35 ปี	177	51.75
	36 – 45 ปี	73	21.35
	46 – 55 ปี	33	9.65
	55 ปีขึ้นไป	7	2.05
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	16.08
	ปริญญาตรี	137	40.06
	ปริญญาโท	141	41.23
	ปริญญาเอก	9	2.63
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	180	52.63
	6 – 10 ปี	90	26.31
	11 – 15 ปี	20	5.85
	16 – 20 ปี	15	4.39
	21 – 25 ปี	16	4.68
	26 – 30 ปี	10	2.92
	31 – 35 ปี	8	2.34
	มากกว่า 35 ปี	3	0.88
ค่าตอบแทน/เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	125	36.55
	10,000 – 20,000 บาท	161	47.08
	20,001 – 30,000 บาท	40	11.70
	30,001 – 40,000 บาท	13	3.80
	40,001 – 50,000 บาท	1	0.29
	50,000 บาทขึ้นไป	2	0.58

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

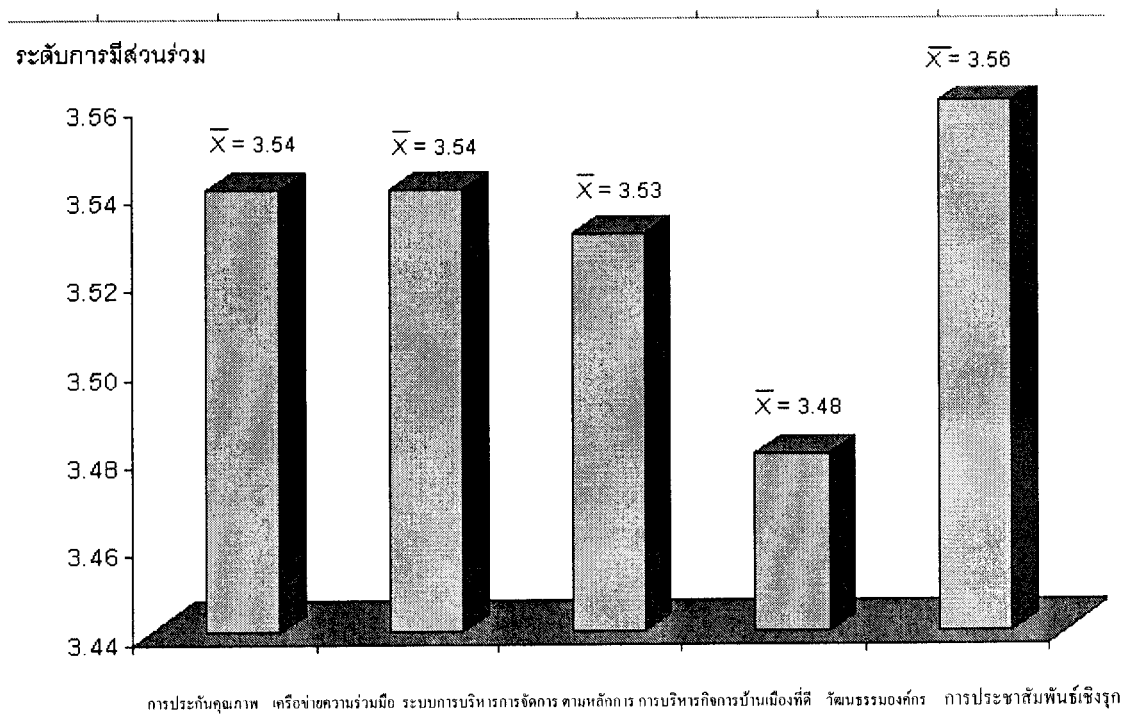
ตอนที่ 2 นำเสนอการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ดังนี้ (1) ภาพรวมของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2) ระดับการมีส่วนร่วมจำแนกรายละเอียดตามการดำเนินงานในแต่ละระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2.1 ภาพรวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วม ทั้ง ระบบการบริหารงานภายใน เมื่อพิจารณารายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนระบบการบริหารงานภายในอื่นมีส่วนร่วมในระดับมาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. การประกันคุณภาพ	3.54	0.76	มาก
2. เครือข่ายความร่วมมือ	3.54	0.81	มาก
3. ระบบการบริหารการจัดการตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	3.53	0.76	มาก
4. วัฒนธรรมองค์กร	3.48	0.80	ปานกลาง
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.56	0.84	มาก
รวม	3.53	0.73	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 สามารถแสดงได้ด้วยภาพที่ 4.1 ซึ่งจะเห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประชาสัมพันธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ การประกันคุณภาพ และ เครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.54$) ระบบการบริหารการจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ($\bar{X} = 3.53$) และด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ



ภาพที่ 4.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบ
บริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทั้งทั้ง ระบบการบริหารงานภายใน

2.2 ระดับการมีส่วนร่วมในพิจารณาระบบการบริหารงานภายใน

2.2.1 การประกันคุณภาพ

ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินการที่ 4 การใช้อุปกรณ์เครื่องเขียนในการประกอบการสอน การดำเนินการที่ 8 งานผลิตงานวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามยุทธศาสตร์ของประเทศ การดำเนินการที่ 9 งานการวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งการวิจัยสถาบัน และสร้างองค์ความรู้ การดำเนินการที่ 12 การตอบคำถามปัญหาของนักศึกษา การดำเนินการที่ 13 งานการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นระดับชุมชนเมือง และระดับชาติ การดำเนินการที่ 14 งานการให้บริการวิชาการที่เป็นความต้องการ และจำเป็นต่อท้องถิ่น การดำเนินการที่ 15 งานการตอบสนองต่อการแก้ปัญหาความยากจน และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การดำเนินการที่ 19 งานการถ่ายทอดความรู้ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การดำเนินการที่ 21 งาน การส่งเสริม สืบสานศิลปวัฒนธรรมไทยผ่านการบูรณาการในกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย การดำเนินการที่ 27 การบริการนักศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและการดำเนินการที่ 29 งานสนับสนุนทรัพยากรบุคลากรทางทางด้านความรู้ในการบริหาร มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนการดำเนินการอื่น มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต การประกันคุณภาพ

	การประกันคุณภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
1.	งานคุณภาพการเรียนการสอน	3.54	1.12	มาก
2.	งานการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ	3.57	0.96	มาก
3.	งานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยในการเรียน การสอน	3.77	1.06	มาก
4.	การใช้อุปกรณ์เครื่องเขียนในการประกอบการเรียน การสอน	3.46	0.95	ปานกลาง
5.	งานให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้เรียน และความสำคัญ ต่อกลุ่มต่างๆ	3.63	0.99	มาก
6.	การบริหารการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล	3.54	0.92	มาก
7.	งานด้านการวิจัยที่เผยแพร่ต่อสังคม	3.53	1.03	มาก
8.	งานผลิตงานวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ฐานรากตามยุทธศาสตร์ของประเทศ	3.44	0.97	ปานกลาง
9.	งานการวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งการวิจัยสถาบัน และสร้างองค์ความรู้	3.44	0.96	ปานกลาง
10.	งานการพัฒนานวัตกรรมใหม่สู่การเรียนการสอน	3.63	0.99	มาก
11.	งานการดำเนินงานธุรกิจวิชาการ	3.63	0.96	มาก
12.	การตอบคำถามปัญหาของนักศึกษา	3.48	1.00	ปานกลาง
13.	งานการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นระดับ ชุมชนเมือง และระดับชาติ	3.46	0.96	ปานกลาง
14.	งานการให้บริการวิชาการที่เป็นความต้องการ และ จำเป็นต่อท้องถิ่น	3.45	1.02	ปานกลาง
15.	งานการตอบสนองต่อการแก้ปัญหาความยากจน และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	3.35	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	การประกันคุณภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
16.	งานในการผลิต และพัฒนาวิชาชีพครู	3.56	1.00	มาก
17.	งานผลิต และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการบริหาร	3.52	0.99	มาก
18.	งานการสร้างบรรยากาศการแห่งการเรียนรู้	3.56	0.98	มาก
19.	งานการถ่ายทอดความรู้ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	3.44	0.92	ปานกลาง
20.	งานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.60	0.98	มาก
21.	งานการส่งเสริม สืบสานศิลปวัฒนธรรมไทยผ่าน การบูรณาการในกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย	3.42	0.95	ปานกลาง
22.	งานกิจกรรมการบริการวิชาการทางด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	3.53	0.92	มาก
23.	งานพัฒนาไปสู่การยอมรับในด้านวิชาการสู่สังคม	3.51	0.98	มาก
24.	งานสนับสนุนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอน	3.57	0.99	มาก
25.	งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คณาจารย์ และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ โดยให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้	3.62	0.95	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	การประกันคุณภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
26.	การถ่ายทอดการปฏิบัติงานต่างๆให้กับบุคลากรใน การทำงานในหน่วยงาน	3.60	0.96	มาก
27.	การบริการนักศึกษาเกี่ยวกับการวิจัย	3.49	0.95	ปานกลาง
28.	งานปรับปรุงแนวทางการจัดการของมหาวิทยาลัย ทางด้านการบริหาร	3.56	0.94	มาก
29.	งานสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร	3.48	0.93	ปานกลาง
30.	งานอำนวยความสะดวกที่จำเป็น การใช้เทคโนโลยี ในการเรียนการสอน	3.72	0.94	มาก
31.	งานรักษาสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย	3.58	0.96	มาก
32.	การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และการบริหาร ทั่วไป	3.56	0.95	มาก
33.	การให้มหาวิทยาลัยก้าวทันต่อกระแสการ เปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.61	0.99	มาก
	รวม	3.54	0.76	มาก

2.2.2 เครือข่ายความร่วมมือ

ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในเครือข่ายความร่วมมือ ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 37 กระบวนการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนการดำเนินงานอื่น มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เครือข่ายความร่วมมือ

	เครือข่ายความร่วมมือ	$\bar{X}$	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
34.	การประสานงานระหว่างงาน ภายในมหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นรูปเครือข่าย	3.61	0.96	มาก
35.	งานลักษณะการทำงานเป็นทีม ประสานงานระหว่างหน่วยงานเดียวกัน	3.57	0.97	มาก
36.	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.58	0.92	มาก
37.	กระบวนการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา	3.41	0.88	ปานกลาง
38.	การประสานความร่วมมือกันสำหรับบุคคลทุกระดับในหน่วยงานเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.52	0.92	มาก
	รวม	3.54	0.81	มาก

2.2.3 ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี

ตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 44 การแก้ไขปัญหาของมหาวิทยาลัย และการดำเนินการที่ 46 การมีส่วนร่วมในการรักษาระเบียบของมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนการดำเนินงานอื่น มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี		$\bar{X}$	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
39.	กำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.53	0.93	มาก
40.	การตรวจสอบการทำงานของมหาวิทยาลัย	3.54	0.90	มาก
41.	การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้เข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร	3.55	0.91	มาก
42.	การแสดงความคิดเห็น การทำประชาพิจารณ์ ใน การบริหารงานของมหาวิทยาลัย	3.59	0.89	มาก
43.	การรับผิดชอบร่วมกันในการบริหารมหาวิทยาลัย	3.52	0.91	มาก
44.	การแก้ไขปัญหาของมหาวิทยาลัย	3.42	0.95	ปานกลาง
45.	การใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการ ปฏิบัติงาน	3.56	0.87	มาก
46.	การมีส่วนร่วมในการรักษาระเบียบของ มหาวิทยาลัย	3.47	0.96	ปานกลาง
47.	การรักษา คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.60	0.87	มาก
รวม		3.53	0.76	มาก

2.2.4 วัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 48 การส่งเสริมวัฒนธรรมที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย การดำเนินงานที่ 49 งานพัฒนาเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมต่างชาติจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรมร่วมกัน และการดำเนินงานที่ 50 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีเอกลักษณ์ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีส่วนร่วมในระดับมาก ส่วนการดำเนินงานอื่นมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร		$\bar{X}$	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
48.	การส่งเสริมวัฒนธรรมที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย	3.56	0.94	มาก
49.	พัฒนาเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมต่างชาติจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรมร่วมกัน	3.56	0.90	มาก
50.	การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีเอกลักษณ์ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ	3.61	0.96	มาก
51.	ความมุ่งมั่นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.36	0.97	ปานกลาง
52.	การใส่ใจบริการนักศึกษา	3.47	0.92	ปานกลาง
53.	ปฏิบัติตนด้วยความสุจริต	3.42	0.97	ปานกลาง
54.	อุทิศตนต่อองค์กร	3.41	0.94	ปานกลาง
รวม		3.48	0.80	ปานกลาง

2.2.5 การประชาสัมพันธ์เชิงรุก

ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหรงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายการดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานที่ 55 งานระบบการประชาสัมพันธ์แบบมีอาชีพทั้งทางตรง และทางอ้อม มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนการดำเนินงานอื่น มีส่วนร่วมในระดับมาก ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหรงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต การประชาสัมพันธ์เชิงรุก

	การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	$\bar{X}$	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
55.	ระบบการประชาสัมพันธ์แบบมีอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม	3.46	0.99	ปานกลาง
56.	งานการสร้างฐานข้อมูลและเครือข่ายการประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลายทั้งรูปแบบวิธีการและเนื้อหา	3.52	0.96	มาก
57.	งานผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนมีผู้มารับบริการเพิ่มขึ้น	3.50	0.96	มาก
58.	งานการเผยแพร่ชื่อเสียงมหาวิทยาลัยสู่สายตา และความรู้สึกของสังคม	3.63	0.91	มาก
59.	การบริการทางวิชาการที่เป็นเลิศ	3.51	0.99	มาก
60.	การเตรียมความพร้อมที่จะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	3.68	0.99	มาก
61.	ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมกันทำงานอย่างบูรณาการ	3.65	1.00	มาก
62.	สร้างภาพลักษณ์ในวิชาการด้านอุตสาหกรรม	3.51	1.06	มาก
	รวม	3.56	0.84	มาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการ บริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน/ เงินเดือน

3.1 การเปรียบเทียบโดยจำแนก ตามเพศ

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบ
การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวม บุคลากรในการบริหารจัดการระบบการ
บริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่เป็นเพศชายมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศ
หญิงมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า

การประกันคุณภาพ, เครือข่ายความร่วมมือ, ระบบการบริหารจัดการตามหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, วัฒนธรรมองค์กรและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพศชายมีส่วนร่วมอยู่ใน
ระดับมาก ทุกระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เครือข่ายความร่วมมือ, การประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพศหญิงมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ
มาก นอกนั้นมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

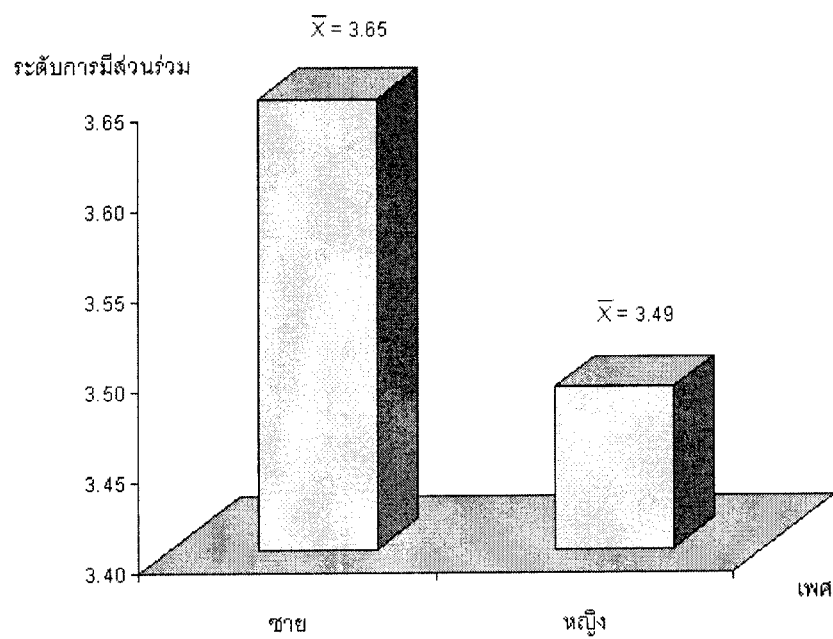
ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการมี
ส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.056, p = .041$) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ
ระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามเพศ

(n = 342)

งานการบริหารภายในมหาวิทยาลัย	ชาย		หญิง		t-value	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การประกันคุณภาพ	3.66	0.63	3.49	0.81		
2. เครือข่ายความร่วมมือ	3.61	0.70	3.51	0.85		
3. ระบบการบริหารจัดการตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.67	0.66	3.47	0.80		
4. วัฒนธรรมองค์กร	3.55	0.70	3.45	0.84		
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.67	0.72	3.51	0.88		
รวม	3.65	0.62	3.49	0.77	2.056	.041

จากข้อมูลในตารางที่ 4.8 สามารถแสดงได้ด้วยภาพที่ 4.2 ซึ่งจะเห็นชัดเจนว่าบุคลากร
เพศชาย มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมสูงกว่าเพศหญิง



ภาพที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของบุคลากร จำแนกตามเพศ

3.2 การเปรียบเทียบโดยจำแนก ตามอายุ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มอายุ 36 ถึง 45 ปี 46 ถึง 55 ปี และมากกว่า 55 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 26 ปี และ 26 ถึง 35 ปีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทุกกลุ่มอายุมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ
ระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามอายุ

(n = 342)

งานการบริหาร ภายในมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 26 ปี		26 ถึง 35 ปี		36 ถึง 45 ปี		46 ถึง 55 ปี		มากกว่า 55 ปี	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การประกันคุณภาพ	3.43	0.44	3.43	0.77	3.66	0.86	3.96	0.72	3.82	0.64
2. เครือข่ายความร่วมมือ	3.39	0.60	3.45	0.80	3.64	0.86	3.93	0.82	3.97	0.87
3. ระบบการบริหารจัดการ ตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	3.40	0.49	3.44	0.77	3.63	0.83	3.94	0.80	3.71	0.78
4. วัฒนธรรมองค์กร	3.41	0.64	3.40	0.78	3.61	0.90	3.78	0.81	3.53	0.95
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.52	0.64	3.50	0.83	3.62	1.00	3.75	0.81	3.82	0.67
รวม	3.43	0.43	3.44	0.74	3.64	0.84	3.91	0.70	3.79	0.64

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 3.910, p = .004$) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามอายุ

งานการบริหารภายใน มหาวิทยาลัย	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.088	4	2.022	3.910	.004
	ภายในกลุ่ม	174.296	337	0.517		
	รวม	182.384	341			

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า ในภาพรวม บุคลากรที่มีอายุ 26 ถึง 35 ปี มีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 46 ถึง 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.11

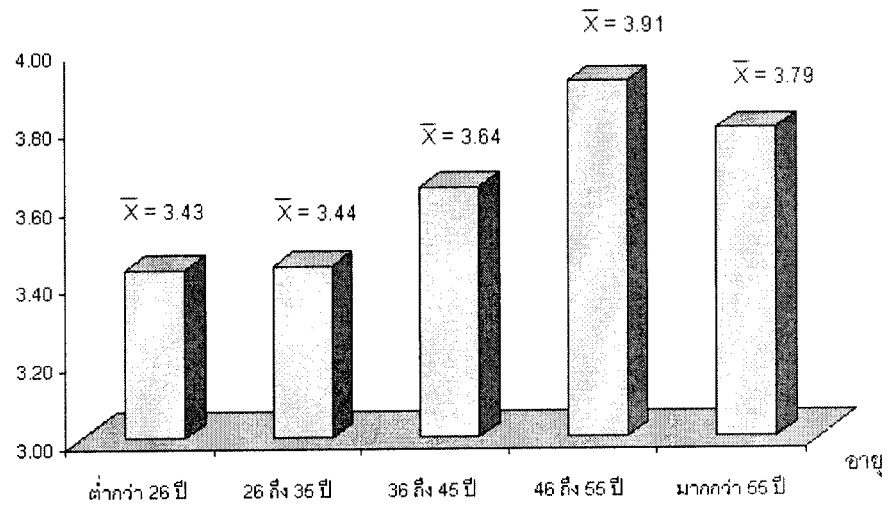
ตารางที่ 4.11 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามอายุ ในภาพรวม เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

งานการ บริหาร ภายใน มหาวิทยาลัย	อายุ	ต่ำกว่า 26 ปี	26 ถึง 35 ปี	36 ถึง 45 ปี	46 ถึง 55 ปี	มากกว่า 55 ปี	
รวม	ต่ำกว่า 26 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.43	-	0.01	0.21	0.48	0.36
	26 ถึง 35 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.44		0.20	0.47*		0.35
	36 ถึง 45 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.64			0.27		0.15
	46 ถึง 55 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.91					0.12
	มากกว่า 55 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.79					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.9 สามารถแสดงได้ด้วยภาพที่ 4.3 ซึ่งจะเห็นชัดเจนว่าบุคลากรกลุ่มอายุ 46 ถึง 55 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกกลุ่ม และ กลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ระดับการมีส่วนร่วม



ภาพที่ 4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของบุคลากร จำแนกตามอายุ

3.3 การเปรียบเทียบโดยจำแนก ตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบ
การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 342)

งานการบริหารภายใน มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การประกันคุณภาพ	3.04	0.93	3.37	0.67	3.87	0.62	4.09	0.28
2. เครือข่ายความร่วมมือ	3.01	1.01	3.42	0.70	3.82	0.69	4.09	0.52
3. ระบบการบริหารจัดการตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดี	2.99	0.99	3.40	0.66	3.83	0.61	4.06	0.33
4. วัฒนธรรมองค์กร	2.94	0.98	3.34	0.71	3.81	0.64	3.89	0.74
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	2.98	0.97	3.41	0.78	3.91	0.68	3.85	0.68
รวม	3.01	0.92	3.38	0.63	3.86	0.57	4.03	0.35

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 27.080$, $p = .000$) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ
ระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามระดับการศึกษา

งานการบริหารภายใน มหาวิทยาลัย	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	35.342	3	11.781	27.080	.000
	ภายในกลุ่ม	147.042	338	0.435		
	รวม	182.384	341			

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า ในภาพรวม บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตแตกต่างจากบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตแตกต่างจากบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตแตกต่างจากบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 4.14

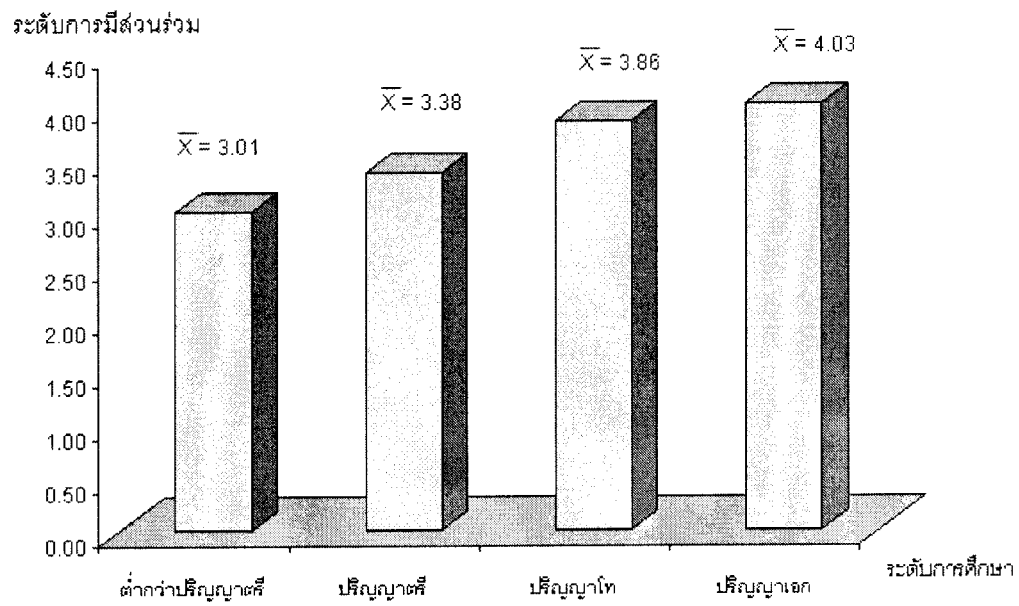
ตารางที่ 4.14 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนก ระดับการศึกษา ในภาพรวม เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

งานการ บริหาร ภายใน มหาวิทยาลัย	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย 3.01	-	0.37**	0.85**
	ปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย 3.38	-	0.48**	0.65*
	ปริญญาโท	ค่าเฉลี่ย 3.86		-	0.17
	ปริญญาเอก	ค่าเฉลี่ย 4.03			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากข้อมูลในตารางที่ 4.12 สามารถแสดงได้ด้วยภาพที่ 4.4 ซึ่งจะเห็น ชัดเจนว่า บุคลากรกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกกลุ่ม และ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



ภาพที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

3.4 การเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ถึง 10 ปี 16 ถึง 20 ปี 21 ถึง 25 ปี 26 ถึง 30 ปี และ 31 ถึง 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 11 ถึง 15 ปี และ มากกว่า 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบการปฏิบัติงานภายใน พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 11 ถึง 15 ปี และ มากกว่า 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 11 ถึง 15 ปี และ มากกว่า 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 11 ถึง 15 ปี และ มากกว่า 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 6 ปี 6 ถึง 10 ปี 11 ถึง 15 ปี และ มากกว่า 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ถึง 10 ปี 11 ถึง 15 ปี และ มากกว่า 35 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 จำนวนตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

งานการบริหารภายใน		ต่ำกว่า 6 ปี		6 ถึง 10 ปี		11 ถึง 15 ปี		16 ถึง 20 ปี		21 ถึง 25 ปี		26 ถึง 30 ปี		31 ถึง 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
มหาวิทยาลัย																	
1. การประกันคุณภาพ		3.44	0.71	3.50	0.80	3.43	0.92	3.94	0.52	4.19	0.69	4.16	0.52	3.87	0.73	3.31	0.60
2. เครือข่ายความร่วมมือ		3.41	0.74	3.56	0.87	3.40	1.08	3.87	0.64	4.10	0.63	4.20	0.52	4.08	0.50	3.33	0.83
3. ระบบการบริหารจัดการ		3.42	0.71	3.52	0.83	3.37	0.89	3.97	0.46	4.12	0.58	4.23	0.50	3.92	0.58	3.15	0.74
ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี																	
4. วัฒนธรรมองค์กร		3.36	0.75	3.48	0.82	3.44	1.03	3.94	0.51	4.02	0.81	4.01	0.58	3.88	0.85	2.95	0.50
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก		3.50	0.77	3.48	0.90	3.43	1.20	4.08	0.52	3.91	0.89	3.93	0.75	4.05	0.64	3.38	0.13
รวม		3.43	0.68	3.50	0.78	3.42	0.93	3.96	0.46	4.12	0.66	4.13	0.45	3.92	0.65	3.26	0.44

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 4.350, p = .000$) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

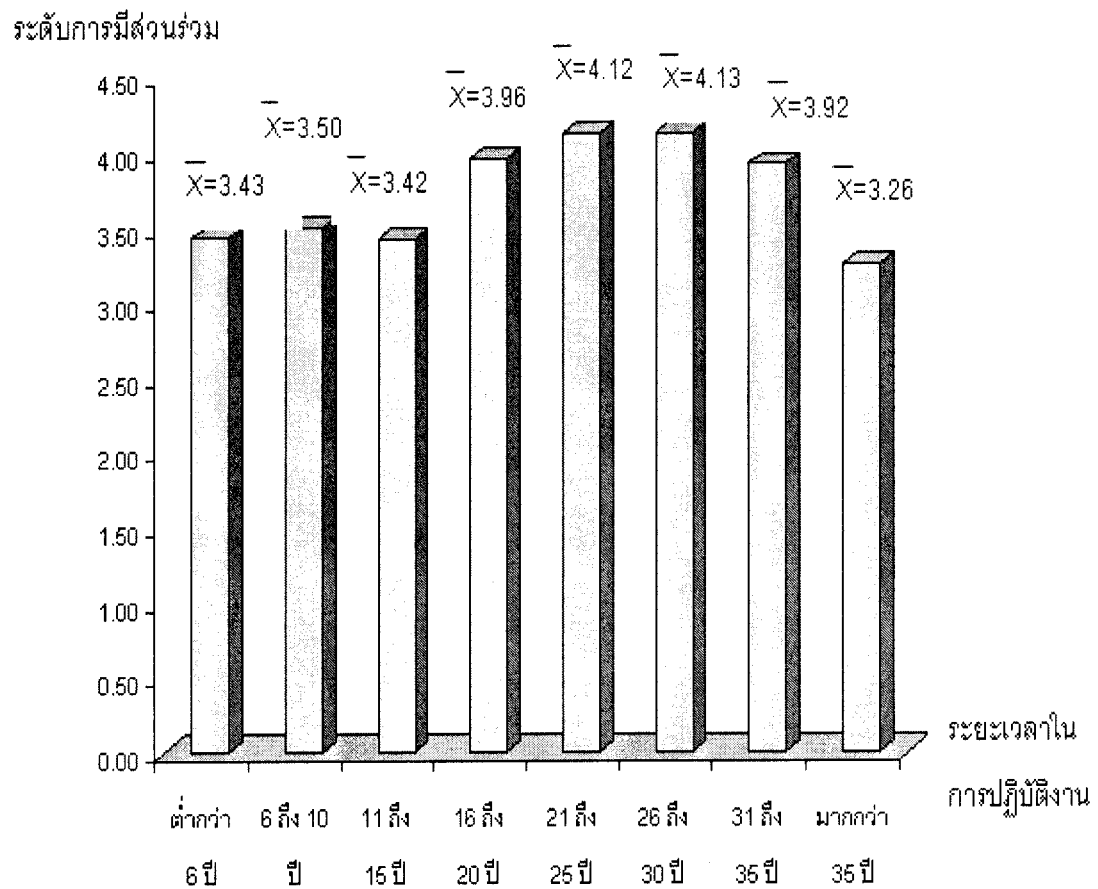
งานการบริหารภายใน มหาวิทยาลัย	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.240	7	2.177	4.350	.000
	ภายในกลุ่ม	167.145	334	0.500		
	รวม	182.384	341			

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่าในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้ว ไม่พบรายคู่ใดที่แตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมเป็นรายคู่โดยวิธีสหเฟ

งานการบริหารภายในมหาวิทยาลัย	อายุ	ต่ำกว่า 35									มากกว่า 35
		ต่ำกว่า 6 ปี	6 ถึง 10 ปี	11 ถึง 15 ปี	16 ถึง 20 ปี	21 ถึง 25 ปี	26 ถึง 30 ปี	31 ถึง 35 ปี			
รวม	ต่ำกว่า 6 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.43	-	0.07	0.01	0.53	0.69	0.70	0.49	0.17	
	6 ถึง 10 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.50	-	-	0.08	0.46	0.62	0.63	0.42	0.24	
	11 ถึง 15 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.42			-	0.54	0.70	0.71	0.50	0.16	
	16 ถึง 20 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.96				-	0.16	0.17	0.04	0.70	
	21 ถึง 25 ปี	ค่าเฉลี่ย 4.12					-	0.01	0.20	0.86	
	26 ถึง 30 ปี	ค่าเฉลี่ย 4.13						-	0.21	0.87	
	31 ถึง 35 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.92							-	0.66	
	มากกว่า 35 ปี	ค่าเฉลี่ย 3.26								-	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.15 สามารถแสดงได้ด้วยภาพที่ 4.5 ซึ่งจะเห็นชัดเจนว่าบุคลากร
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 ถึง 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกกลุ่ม และ กลุ่มระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



ภาพที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.5 การเปรียบเทียบโดยจำแนกค่าตอบแทน/ เงินเดือน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ค่าตอบแทน/ เงินเดือน 10,000 ถึง 20,000 บาท 20,001 ถึง 30,000 บาท 30,001 ถึง 40,000 บาท 40,001 ถึง 50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบการบริหารงานภายใน พบว่า

การประกันคุณภาพ กลุ่มค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

เครือข่ายความร่วมมือ กลุ่มค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลุ่มค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร กลุ่มค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 40,001 ถึง 50,000 บาทมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลุ่มค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ
ระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามค่าตอบแทน/
เงินเดือน

(n = 342)

งานการบริหารภายใน มหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000 ถึง 20,000 บาท		20,001 ถึง 30,000 บาท		30,001 ถึง 40,000 บาท		40,001 ถึง 50,000 บาท		50,000 บาท ขึ้นไป	
	$\bar{X}$ SD		$\bar{X}$ SD		$\bar{X}$ SD		$\bar{X}$ SD		$\bar{X}$ SD		$\bar{X}$ SD	
1. การประกันคุณภาพ	3.22	0.80	3.59	0.68	4.15	0.50	3.98	0.53	4.06	0.00	4.15	0.09
2. เครือข่ายความร่วมมือ	3.19	0.88	3.62	0.68	4.10	0.57	3.92	0.62	4.80	0.00	4.10	0.71
3. ระบบการบริหารจัดการ ตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	3.20	0.84	3.60	0.63	4.07	0.54	4.09	0.53	4.33	0.00	3.94	0.39
4. วัฒนธรรมองค์กร	3.17	0.89	3.54	0.65	4.04	0.64	4.08	0.61	2.71	0.00	3.93	0.71
5. การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	3.19	0.91	3.67	0.73	4.06	0.64	4.01	0.64	3.50	0.00	3.94	0.27
รวม	3.21	0.80	3.60	0.61	4.11	0.48	4.01	0.52	3.94	0.00	4.06	0.27

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 13.868$, $p = .000$) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามค่าตอบแทน/ เงินเดือน

งานการบริหารภายในมหาวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	31.200	5	6.240	13.868	.000
	ภายในกลุ่ม	151.185	336	0.450		
	รวม	182.384	341			

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทน/ เงินเดือนต่างกันมีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า ในภาพรวม บุคลากรที่มีค่าตอบแทน/ เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตแตกต่างจากบุคลากรค่าตอบแทน/ เงินเดือน 20,001 ถึง 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามค่าตอบแทน/ เงินเดือน ในภาพรวม
เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

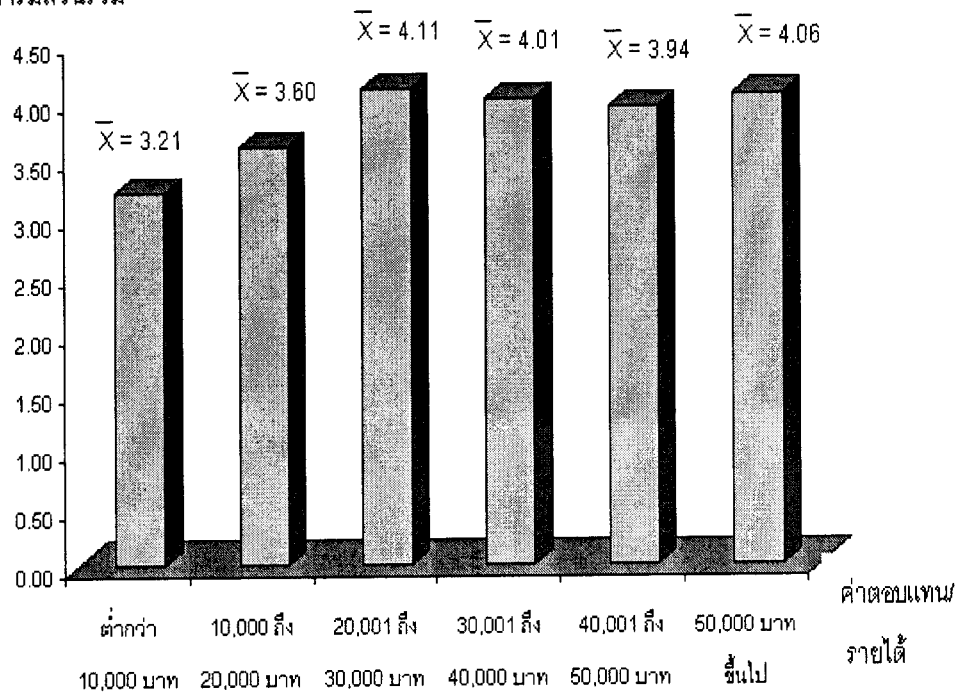
งานการ บริหาร ภายใน มหาวิทยาลัย	ค่าตอบแทน/ เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000	10,000 ถึง 20,000	20,001 ถึง 30,000	30,001 ถึง 40,000	40,001 ถึง 50,000	50,000 บาทขึ้นไป
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	0.39	0.90*	0.80	0.73	0.85
	ค่าเฉลี่ย 3.21						
	10,000 ถึง 20,000 บาท	-	-	0.51	0.41	0.34	0.46
	ค่าเฉลี่ย 3.60						
	20,001 ถึง 30,000 บาท			-	0.10	0.17	0.05
	ค่าเฉลี่ย 4.11						
	30,001 ถึง 40,000 บาท				-	0.07	0.05
	ค่าเฉลี่ย 4.01						
	40,001 ถึง 50,000 บาท					-	0.12
	ค่าเฉลี่ย 3.94						
	50,000 บาทขึ้นไป						-
	ค่าเฉลี่ย 4.06						

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากข้อมูลในตารางที่ 4.18 สามารถแสดงได้ด้วยภาพที่ 4.6 ซึ่งจะเห็น ชัดเจนว่า
บุคลากรกลุ่มค่าตอบแทน/ เงินเดือน 20,001 ถึง 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกกลุ่ม และ กลุ่ม
ค่าตอบแทน/ เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ระดับการมีส่วนร่วม



ภาพที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของบุคลากร จำแนกตามค่าตอบแทน/ เงินเดือน