

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

|           |     |                                       |
|-----------|-----|---------------------------------------|
| $n$       | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                    |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                             |
| $SD$      | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน               |
| $df$      | แทน | ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom) |
| *         | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05          |



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

### ตาราง 7

สถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

| สถานภาพการทำงาน                                  | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                              | 124   | 31.5   |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                             | 21    | 5.4    |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ  | 36    | 9.2    |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน | 41    | 10.5   |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สายสนับสนุน  | 36    | 9.2    |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                          | 4     | 1.0    |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                         | 4     | 1.0    |
| ลูกจ้างประจำ                                     | 54    | 13.8   |
| พนักงานเงินรายได้                                | 6     | 1.5    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                        | 16    | 4.1    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                       | 50    | 12.8   |
| รวม  | 392   | 100.0  |

จากตาราง 7 พบว่า สถานภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 31.6 ข้าราชการสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 5.4 พนักงาน

มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาขาวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 9.2 พนักงาน-  
มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาขาสันนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 10.5 พนักงาน-  
มหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สาขาสันนสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 9.2 พนักงานราชการ-  
สาขาวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 1.0 พนักงานราชการสาขาสันนสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 1.0  
ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 13.8 พนักงานเงินรายได้ คิดเป็นร้อยละ 1.5 ลูกจ้างชั่วคราว-  
สาขาวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 4.1 และลูกจ้างชั่วคราวสาขาสันนสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 12.8

### ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

#### ตาราง 8

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการสรรหาบุคลากร โดยจำแนกตามรายการ (n = 392)

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|--|-----------|--------|---------|
| 1. มีการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน และ<br>แผนการรับบุคลากรใหม่ที่เหมาะสม                                       | 2.98      | .984   | ปานกลาง |
| 2. เกณฑ์ กติกา และเงื่อนไขในการรับสมัคร<br>ชัดเจน  | 3.15      | .997   | ปานกลาง |
| 3. สรรหาจากบุคลากรภายใน ซึ่งอาจสรรหาได้<br>ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือประกาศ<br>รับสมัครภายในมหาวิทยาลัย   | 2.96      | .993   | ปานกลาง |
| 4. สรรหาจากบุคลากรภายนอก โดยผ่านสื่อใน<br>รูปแบบต่าง ๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ป้าย<br>ประกาศรับสมัครงาน สิ่งพิมพ์ | 3.09      | 1.051  | ปานกลาง |
| 5. สรรหาจากบุคลากรโดยใช้ผู้สำเร็จการศึกษา<br>ของมหาวิทยาลัย  | 2.98      | .969   | ปานกลาง |
| รวม  | 3.0332    | .76791 | ปานกลาง |

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0332 พิจารณารายตัวแปรพบว่า เกณฑ์ กติกา และเงื่อนไขในการรับสมัคร ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.15 รองลงมาด้าน สรรหาบุคลากรภายนอก โดยผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ป้าย ประกาศรับสมัครงาน สิ่งพิมพ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และด้านสรรหาจากบุคลากรภายใน ซึ่งอาจสรรหาได้ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือประกาศรับสมัครภายใน มหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.96

#### ตาราง 9

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการคัดเลือกบุคลากร โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|--|-----------|--------|---------|
| 1. เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรใช้หลักความรู้<br>ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน                                | 3.21      | .953   | ปานกลาง |
| 2. คัดเลือกจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ<br>ของผู้สมัครเป็นลำดับแรก                                     | 3.29      | .997   | ปานกลาง |
| 3. มีระบบการคัดเลือกบุคลากรตามวุฒิการศึกษา<br>ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะด้านใน<br>ตำแหน่งที่จะปฏิบัติงาน | 3.30      | 1.033  | ปานกลาง |
| 4. มีการตรวจสอบสภาพร่างกายของผู้สมัครเพื่อใช้<br>ประกอบในการคัดเลือก                                       | 3.17      | .994   | ปานกลาง |
| รวม  | 3.2430    | .84554 | ปานกลาง |

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการคัดเลือกบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2430 พิจารณารายตัวแปรพบว่า ด้านระบบ

การคัดเลือกบุคลากรตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะด้านในตำแหน่งที่จะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับ 3.30 รองลงมาเรื่องคัดเลือกจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และเรื่องมีการตรวจสอบสภาพร่างกายของผู้สมัครเพื่อใช้ประกอบในการคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.17

#### ตาราง 10

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการปฐมนิเทศ โดยจำแนกตามรายการ (n = 392)

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|--|-----------|--------|---------|
| 1. แนะนำให้พนักงานใหม่ทราบถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ นโยบาย | 2.90      | 1.062  | ปานกลาง |
| 2. จัดให้มีการแนะนำ และช่วยเหลือ สิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่         | 2.85      | 1.007  | ปานกลาง |
| 3. แจ้งกฎระเบียบและข้อบังคับให้กับบุคลากรทุกประเภททราบ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ                     | 2.99      | 1.049  | ปานกลาง |
| 4. สร้างความประทับใจ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรใหม่  | 2.84      | .996   | ปานกลาง |
| 5. ลดความวิตกกังวลในเรื่องความสามารถของการปฏิบัติงานใหม่ให้กับบุคลากร                                | 2.86      | .964   | ปานกลาง |
| 6. มีการปฐมนิเทศ และสัมมนาสำหรับบุคลากรใหม่นอกสถานที่  | 2.85      | 1.050  | ปานกลาง |
| รวม  | 2.8818    | .88477 | ปานกลาง |

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8818 พิจารณารายตัวแปรพบว่าด้านแจ้งกฎระเบียบและข้อบังคับ ให้กับบุคลากรทุกประเภททราบ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.99 รองลงมาด้านแนะนำให้พนักงานใหม่ให้ทราบถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ นโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และเรื่องสร้างความประทับใจ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.84

#### ตาราง 11

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|--|-----------|--------|---------|
| 1. ใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้งโดยเรียงลำดับจากผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุด  | 3.52      | 1.029  | มาก     |
| 2. มีการบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง  | 3.49      | 1.006  | มาก     |
| 3. ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลา และผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรปรับตำแหน่งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการสอบแข่งขัน  | 3.17      | 1.124  | ปานกลาง |
| 4. พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ควรมีสถานภาพ ใน 5 ปีแรก เป็นลูกจ้างโดยมีสัญญาว่าจ้างที่จะต้องต่อสัญญาจ้าง และผ่านการประเมินทุกปี หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถาวร | 3.26      | 1.067  | ปานกลาง |
| รวม  | 3.3616    | .80369 | ปานกลาง |

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3616 ซึ่งมีความคิดเห็นในรายการใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้งโดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 รองลงมาเรื่องมีการบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และเรื่องสร้างลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลา และผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรปรับตำแหน่งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการสอบแข่งขันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.84

## ตาราง 12

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|---|-----------|--------|---------|
| 1. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน                                 | 3.24      | 1.040  | ปานกลาง |
| 2. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มีผู้แทนจากทุกหน่วยงานเข้าร่วมเป็นกรรมการ                             | 3.13      | 1.032  | ปานกลาง |
| 3. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการรับการศึกษาศึกษา และการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญ | 3.17      | 1.199  | ปานกลาง |
| 4. สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน     | 3.10      | 1.098  | ปานกลาง |
| รวม   | 3.1582    | .96990 | ปานกลาง |

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1582 ซึ่งมีความคิดเห็นในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.24 รองลงมาเรื่องบุคลากรมีโอกาสได้รับทุนการศึกษา และการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และเรื่องสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.10

### ตาราง 13

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|--|-----------|--------|---------|
| 1. ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนอกเหนือจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร     | 2.98      | 1.188  | ปานกลาง |
| 2. มีความชัดเจนของหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร                                  | 3.08      | 1.058  | ปานกลาง |
| 3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | 3.08      | .973   | ปานกลาง |
| 4. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง  | 3.38      | 1.001  | ปานกลาง |
| 5. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาระบบการดำเนินงาน                              | 3.03      | 1.047  | ปานกลาง |
| รวม  | 3.1097    | .87049 | ปานกลาง |

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1097 ซึ่งมีความคิดเห็นในเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 รองลงมาเรื่องมีความชัดเจนของหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร และเรื่องผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับ 3.08 และเรื่อง ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนอกเหนือจาก หัวหน้างานหรือผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับ 2.98

#### ตาราง 14

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการโอนย้ายบุคลากร โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|---|-----------|--------|---------|
| 1. บุคลากรสามารถโอนย้ายงานภายใน และ<br>ระหว่างหน่วยงานได้         | 2.78      | 1.116  | ปานกลาง |
| 2. แจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้ทราบในการ-<br>โอนย้ายบุคลากร       | 2.85      | 1.037  | ปานกลาง |
| 3. การโอนย้ายบุคลากรช่วยในการแก้ไขและ<br>ปรับปรุงองค์การ          | 2.86      | .975   | ปานกลาง |
| 4. การโอนย้ายบุคลากรมีความเหมาะสมกับ<br>ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 2.87      | 1.000  | ปานกลาง |
| รวม   | 2.8386    | .90675 | ปานกลาง |

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการโอนย้ายบุคลากร โดยรวมมีความคิด เห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8386 ซึ่งมีความคิดเห็นในเรื่องการ โอนย้าย บุคลากรมีความเหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.87 รองลงมาเรื่องการ โอนย้ายบุคลากรช่วยในการแก้ไขและปรับปรุงองค์การ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับในระดับ 2.86 และเรื่องบุคลากรสามารถโอนย้ายงานภายใน และระหว่างหน่วยงานได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับ 2.78

#### ตาราง 15

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | SD     | แปลผล   |
|---|-----------|--------|---------|
| 1. อัตราเงินเดือนของบุคลากรที่กำหนด มีความเหมาะสมและตัดเทียบกับอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยอื่น   | 2.59      | 1.185  | น้อย    |
| 2. การเลื่อนขั้นโดยยึดหลักอาวุโส พิจารณาโดยใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน  | 2.90      | 1.115  | ปานกลาง |
| 3. การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนมีความเหมาะสมกับบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน   | 2.88      | 1.101  | ปานกลาง |
| 4. เงินสมนาคุณประจำตำแหน่งสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเหนือภาระงานปกติ เช่น ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ตำแหน่งอาจารย์ที่ปรึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสม | 2.79      | 1.214  | ปานกลาง |
| รวม   | 2.7883    | .97514 | ปานกลาง |

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7883 ซึ่งมีความคิดเห็นในเรื่องการเลื่อนขั้นโดยยึดหลักอาวุโส พิจารณาโดยใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญใน

การทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.90 รองลงมาเรื่องการเดินทาง ตำแหน่ง เงินเดือนมีความเหมาะสมกับบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 2.88 และเรื่องอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่กำหนด มีความเหมาะสมและตัดเทียบกับอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.59

#### ตาราง 16

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการดูแลรักษาบุคลากร โดยจำแนกตามรายการ (n = 392)

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD      | แปลผล   |
|--|-----------|---------|---------|
| 1. มีหน่วยงานที่ดำเนินการหารายได้ เพื่อตั้ง<br>กองทุนและจัดหาสวัสดิการให้บุคลากรตาม<br>ความเหมาะสม | 2.85      | 1.169   | ปานกลาง |
| 2. มีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบข้อมูล<br>ข่าวสารของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ                      | 2.79      | 1.177   | ปานกลาง |
| 3. อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะ<br>สำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่าง<br>พอเพียง        | 2.84      | 1.157   | ปานกลาง |
| 4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ใน<br>การสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร                  | 2.75      | 1.216   | ปานกลาง |
| 5. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากร<br>ทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน                            | 2.62      | 1.263   | ปานกลาง |
| รวม  | 2.7714    | 1.06735 | ปานกลาง |

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการดูแลรักษาบุคลากร โดยรวมมี  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 2.7714 ซึ่งมีความคิดเห็นในด้าน  
มีหน่วยงานที่ดำเนินการหารายได้ เพื่อตั้งกองทุนและจัดหาสวัสดิการให้บุคลากร

ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับ 2.85 รองลงมาด้านอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 2.84 และด้านจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรทุกประเภท อย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.62

#### ตาราง 17

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการออกจากตำแหน่ง โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD      | แปลผล   |
|--|-----------|---------|---------|
| 1. ระบบบำเหน็จบำนาญ และระบบกองทุน<br>สำรองเลี้ยงชีพ มีความเหมาะสมกับบุคลากร<br>แต่ละประเภท | 2.92      | 1.232   | ปานกลาง |
| 2. บุคลากรสามารถย้ายสิทธิเงินสมทบเมื่อ<br>เปลี่ยนงานหรือออกจากตำแหน่ง                      | 2.79      | 1.171   | ปานกลาง |
| 3. เงินสมทบในในกองทุนต่าง ๆ มีความเพียงพอ<br>ภายหลังจากการเกษียณอายุของบุคลากร             | 2.84      | 1.211   | ปานกลาง |
| 4. มีกองทุนเพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่<br>เกษียณอายุก่อนเวลา                        | 2.71      | 1.264   | ปานกลาง |
| รวม  | 2.8151    | 1.13587 | ปานกลาง |

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการออกจากตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 2.8151 พิจารณารายตัวแปรพบว่าด้านระบบบำเหน็จบำนาญ และระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละประเภท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.92 รองลงมาเรื่องเงินสมทบในในกองทุนต่าง ๆ มีความเพียงพอภายหลังจากการเกษียณอายุของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 2.84 และ

เรื่องมีกองทุนเพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่เกษียณอายุก่อนเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.71

### ตาราง 18

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามรายการ ( $n = 392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | SD      | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| 1. การบริหารงานบุคคล ควรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน                            | 3.12      | 1.169   | ปานกลาง |
| 2. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร                                | 3.15      | 1.223   | ปานกลาง |
| 3. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความเสมอภาค ความเท่าเทียมและความยุติธรรม   | 3.11      | 1.232   | ปานกลาง |
| 4. การบริหารงานบุคคลเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความสามัคคีและเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร | 3.15      | 1.235   | ปานกลาง |
| รวม   | 3.1320    | 1.14430 | ปานกลาง |

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านความคิดเห็น โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.1320 ซึ่งมีความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการบริหารงานบุคคลเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความสามัคคีและเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับ 3.15 รองลงมาเรื่องการบริหารงานบุคคล ควรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับ 3.12

และเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นการบวนการที่ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความเสมอภาค ความเท่าเทียมและความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.11

#### ตาราง 19

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการสรรหาบุคลากร ( $n=392$ )

| รายการ   | $\bar{X}$ | SD      | แปลผล   |
|--|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                  | 2.9581    | .73086  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                 | 3.2000    | .82946  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย<br>สายวิชาการ  | 3.3111    | .77156  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย<br>สายสนับสนุน | 3.3073    | .75511  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้<br>สายสนับสนุน  | 2.9722    | .72372  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                              | 3.6000    | .36515  | มาก     |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                             | 2.8500    | .30000  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างประจำ   | 2.8222    | 1.00914 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                    | 2.4000    | .63246  | น้อย    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                            | 2.6500    | .47046  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                           | 3.1640    | .50417  | ปานกลาง |
| รวม  | 3.0332    | .76791  | ปานกลาง |

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0332 ( $SD = .076791$ ) ซึ่งพนักงานราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6000 ( $SD = .36515$ ) ส่วนพนักงานเงินรายได้ มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4000 ( $SD = .63246$ )

## ตาราง 20

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการคัดเลือกบุคลากร ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 3.2802    | .68565  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 3.3690    | 1.07418 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายวิชาการ  | 3.6944    | .64118  | มาก     |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายสนับสนุน | 3.3598    | .87865  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 2.8264    | .82769  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 3.9375    | .42696  | มาก     |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 2.5625    | 1.00778 | น้อย    |
| ลูกจ้างประจำ  | 2.9306    | 1.15886 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 3.0000    | .61237  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 3.3750    | .99163  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 3.3000    | .52489  | ปานกลาง |
| รวม   | 3.2430    | .84554  | ปานกลาง |

จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านการคัดเลือกบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2430 ( $SD = .84554$ ) ซึ่งพนักงานราชการสายวิชาการ และ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6944 ( $SD = .64118$ ) และ 3.9375 ( $SD = .42696$ ) ตามลำดับ ส่วนพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5625 ( $SD = 1.00778$ )

## ตาราง 21

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการ-  
ปฏิมนิเทศ ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 2.8723    | .83539  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 2.7698    | 1.12358 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาย-<br>วิชาการ  | 3.2407    | .93981  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาย-<br>สนับสนุน | 2.8496    | 1.07161 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 2.6389    | .65888  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 2.9583    | .47871  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 2.7500    | .28868  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างประจำ  | 2.8426    | 1.03016 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 2.5000    | 1.22474 | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 3.2500    | .46348  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 2.8700    | .71054  | ปานกลาง |
| รวม   | 2.8818    | .88477  | ปานกลาง |

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8818 ( $SD = .88477$ ) ซึ่งพนักงานราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับ 2.9583

## ตาราง 22

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 3.4133    | .64710  | มาก     |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 3.2500    | .69821  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายวิชาการ  | 3.6389    | .75698  | มาก     |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายสนับสนุน | 3.6951    | .68582  | มาก     |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 3.0903    | .64684  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 3.4375    | .23936  | มาก     |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 2.7500    | .20412  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างประจำ  | 3.1250    | 1.18436 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 3.2083    | .88624  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 3.1250    | .59161  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 3.3950    | .87786  | ปานกลาง |
| รวม   | 3.3616    | .80369  | ปานกลาง |

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3616 ( $SD = .80369$ ) ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-สายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงาน-ราชการสายวิชาการ และข้าราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6951 ( $SD = .68582$ ), 3.6389 ( $SD = .75698$ ), 3.4375 ( $SD = .23936$ ) และ 3.4133 ( $SD = .64710$ ) ตามลำดับ

### ตาราง 23

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการ-ฝึกอบรมและพัฒนา ( $n=392$ )

| รายการ   | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|--|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                              | 3.3125    | .83898  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                             | 3.3571    | 1.13350 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ  | 3.3056    | 1.05409 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน | 3.1463    | 1.06062 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สายสนับสนุน  | 2.7847    | .79766  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                          | 3.7500    | .35355  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                         | 2.3125    | .47324  | น้อย    |
| ลูกจ้างประจำ                                     | 2.8750    | 1.28466 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                | 2.9167    | .34157  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                        | 2.8750    | .76376  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                       | 3.3100    | .78986  | ปานกลาง |
| รวม  | 3.1582    | .96990  | ปานกลาง |

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1582 ( $SD = .96990$ ) ซึ่งพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3125 ( $SD = .47324$ )

#### ตาราง 24

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 3.2242    | .77253  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 3.0667    | .99867  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายวิชาการ  | 3.2444    | 1.13047 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายสนับสนุน | 3.1220    | .87736  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 2.9167    | .70650  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 3.4500    | .59722  | มาก     |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 2.8000    | .93808  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างประจำ  | 2.9778    | 1.00239 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 3.1333    | .50067  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 2.8000    | .66933  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 3.1120    | .88078  | ปานกลาง |
| รวม   | 3.1097    | .87049  | ปานกลาง |

ตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1097 ( $SD = .87049$ ) ซึ่งพนักงานราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4500 ( $SD = .59722$ )

## ตาราง 25

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการโยนย้ายบุคลากร ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล      |
|---|-----------|---------|------------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                               | 2.8931    | .69710  | ปานกลาง    |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                              | 3.2262    | 1.06038 | ปานกลาง    |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-สายวิชาการ  | 3.0833    | .93350  | ปานกลาง    |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-สายสนับสนุน | 2.7744    | 1.04254 | ปานกลาง    |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-สายสนับสนุน  | 2.6389    | 1.02547 | ปานกลาง    |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                           | 3.3125    | .96555  | ปานกลาง    |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                          | 1.5625    | .71807  | น้อยที่สุด |
| ลูกจ้างประจำ                                      | 2.6111    | 1.12923 | ปานกลาง    |
| พนักงานเงินรายได้                                 | 2.6667    | .86120  | ปานกลาง    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                         | 2.6875    | .55902  | ปานกลาง    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                        | 2.9400    | .77683  | ปานกลาง    |
| รวม   | 2.8386    | .90675  | ปานกลาง    |

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านการโอนย้ายบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8386 ( $SD = .90675$ ) ซึ่งพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5625 ( $SD = .71807$ )

## ตาราง 26

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 2.9214    | .76401  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 3.1310    | 1.35697 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายวิชาการ  | 2.7222    | 1.03816 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายสนับสนุน | 2.8476    | 1.08380 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 2.7361    | .83226  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 3.1250    | .85391  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 1.8125    | .80039  | น้อย    |
| ลูกจ้างประจำ  | 2.5833    | 1.10956 | น้อย    |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 2.3333    | .84656  | น้อย    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 2.1875    | .80364  | น้อย    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 2.8700    | 1.03663 | ปานกลาง |
| รวม   | 2.7883    | .97514  | ปานกลาง |

จากตาราง 26 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7883 ( $SD = .97514$ ) ซึ่งลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5833 ( $SD = 1.10956$ ), 2.3333 ( $SD = .84656$ ), 2.1875 ( $SD = .80364$ ) และ 1.8125 ( $SD = .80039$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 27

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการดูแลรักษาบุคลากร ( $n=392$ )

| รายการ   | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|--|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                              | 2.7790    | .93071  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                             | 3.2476    | 1.19483 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ  | 3.0222    | 1.16106 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน | 2.6878    | 1.26178 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สายสนับสนุน  | 2.6722    | .88305  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                          | 2.6500    | 1.06301 | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                         | 1.9500    | .68069  | น้อย    |
| ลูกจ้างประจำ                                     | 2.6444    | 1.28308 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                | 2.4667    | 1.32464 | น้อย    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                        | 2.7500    | 1.12546 | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                       | 2.7680    | .90924  | ปานกลาง |
| รวม  | 2.7714    | 1.06735 | ปานกลาง |

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านการดูแลรักษาบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7714 ( $SD = 1.06735$ ) ซึ่งพนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการ สายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4667 ( $SD = 1.32464$ ) และ 1.9500 ( $SD = .68069$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 28

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการออกจากตำแหน่ง ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 2.9698    | .92591  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 3.2976    | 1.22377 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายวิชาการ  | 2.8889    | 1.42484 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายสนับสนุน | 2.5122    | 1.26732 | น้อย    |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 2.6528    | .94165  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 3.0625    | 1.23111 | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 2.8750    | 1.01036 | ปานกลาง |
| ลูกจ้างประจำ  | 2.7639    | 1.27976 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 2.2083    | 1.02977 | น้อย    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 2.1250    | 1.32288 | น้อย    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 2.8650    | 1.04639 | ปานกลาง |
| รวม   | 2.8151    | 1.13587 | ปานกลาง |

จากตาราง 28 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านการออกจากตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8151 ( $SD = 1.13587$ ) ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย สายสนับสนุน พนักงานเงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5122 ( $SD = 1.26732$ ), 2.2083 ( $SD = 1.02977$ ) และ 2.1250 ( $SD = 1.32288$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 29

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการบริหารงานบุคคล ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 3.1794    | 1.04257 | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 3.5595    | 1.12056 | มาก     |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาย-<br>วิชาการ  | 3.6944    | 1.01262 | มาก     |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาย-<br>สนับสนุน | 3.2500    | 1.35324 | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 3.0903    | 1.03364 | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 3.6250    | .75000  | มาก     |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 1.8750    | 1.03078 | น้อย    |
| ลูกจ้างประจำ  | 2.8194    | 1.27791 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 2.1667    | .93095  | น้อย    |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 2.7500    | 1.19722 | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 3.0000    | 1.02892 | ปานกลาง |
| รวม   | 3.1320    | 1.14430 | ปานกลาง |

จากตาราง 29 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ด้านความคิดเห็น โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1320 ( $SD = 1.14430$ ) ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ, พนักงานราชการสายวิชาการ และข้าราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6944 ( $SD = 1.01262$ ), 3.6250 ( $SD = .75000$ ) และ 3.5595 ( $SD = 1.12056$ ) ตามลำดับ ส่วนพนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1667 ( $SD = .93095$ ) และ 1.8750 ( $SD = 1.03078$ ) ตามลำดับ

## ตาราง 30

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทุกด้าน ( $n=392$ )

| รายการ  | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|---|-----------|---------|---------|
| ข้าราชการสายวิชาการ                                   | 3.0730    | .52035  | ปานกลาง |
| ข้าราชการสายสนับสนุน                                  | 3.2250    | .87251  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายวิชาการ  | 3.2588    | .83601  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่าย-<br>สายสนับสนุน | 3.0502    | .84416  | ปานกลาง |
| พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน  | 2.8199    | .62900  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายวิชาการ                               | 3.3553    | .40286  | ปานกลาง |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน                              | 2.3727    | .20647  | น้อย    |
| ลูกจ้างประจำ  | 2.8178    | 1.04394 | ปานกลาง |
| พนักงานเงินรายได้                                     | 2.6364    | .43302  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ                             | 2.7795    | .62535  | ปานกลาง |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน                            | 3.0540    | .63072  | ปานกลาง |
| รวม   | 3.0121    | .73452  | ปานกลาง |

จากตาราง 30 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0121 ( $SD = .73452$ ) ซึ่งพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3727 ( $SD = .20647$ )

## ตาราง 31

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายด้าน โดยรวมทุกด้าน ( $n=392$ )

| รายการ                              | $\bar{X}$ | $SD$    | แปลผล   |
|-------------------------------------|-----------|---------|---------|
| ด้านการสรรหาบุคลากร                 | 3.0332    | .76791  | ปานกลาง |
| ด้านการคัดเลือกบุคลากร              | 3.2430    | .84554  | ปานกลาง |
| ด้านการปฐมนิเทศ                     | 2.8818    | .88477  | ปานกลาง |
| ด้านการบรรจุแต่งตั้ง                | 3.3616    | .80369  | ปานกลาง |
| ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา              | 3.1582    | .96990  | ปานกลาง |
| ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน       | 3.1097    | .87049  | ปานกลาง |
| ด้านการโอนย้ายบุคลากร               | 2.8386    | .90675  | ปานกลาง |
| ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน | 2.7883    | .97514  | ปานกลาง |
| ด้านการดูแลรักษาบุคลากร             | 2.7714    | 1.06735 | ปานกลาง |
| ด้านการออกจากตำแหน่ง                | 2.8151    | 1.13587 | ปานกลาง |
| ด้านการบริหารงานบุคคล               | 3.1320    | 1.14430 | ปานกลาง |
| รวม                                 | 3.0121    | .73452  | ปานกลาง |

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0121 ( $SD = .73452$ )

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

กำหนด

$H_0$  สถานภาพการทำงานของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการ-  
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

$H_1$  สถานภาพการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการ-  
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

$\alpha = 0.05$

ใช้ สถิติ chi-square test ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

### ตาราง 32

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพการทำงานของบุคลากร กับการบริหารงาน-  
บุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร                                       | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |     |         |
|--|--|-----|---------|
|  | Value  | df  | P-Value |
| สถานภาพการทำงานของบุคลากร<br>โดยรวมทุกประเภท | 578.750  | 148 | 0.000*  |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 32 พบว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกประเภทมีค่า Value = 578.750,  $df = 148$  และ P-Value = 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกประเภทมีค่า มีความสัมพันธ์ต่อการ-  
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายวิชาการ<br>ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายวิชาการมี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05   |

## ตาราง 33

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ-  
สายวิชาการ กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
( $n = 124$ )

| ตัวแปร              | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |     |         |
|---------------------|--|-----|---------|
|                     | Value  | df  | P-Value |
| ข้าราชการสายวิชาการ | 478.994  | 112 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 33 พบว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสาย-  
วิชาการ มีค่า Value = 478.994,  $df = 112$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  
 $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายวิชาการมีความ  
สัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุน<br>ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุน<br>มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

## ตาราง 34

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ-  
สายสนับสนุน กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
( $n = 21$ )

| ตัวแปร               | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|----------------------|--|----|---------|
|                      | Value  | df | P-Value |
| ข้าราชการสายสนับสนุน | 63.000   | 36 | .004*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 34 พบว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสาย  
สนับสนุน มีค่า Value = 63.000,  $df = 36$  และ P-Value = .004 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  
 $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนมี  
ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย<br>งบประมาณรายจ่ายสายวิชาการไม่มีความสัมพันธ์ต่อการ-<br>บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย<br>งบประมาณรายจ่ายสายวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน<br>บุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ     |
| $\alpha$ | = 0.05   |

ตาราง 35

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงาน-  
มหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-  
เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 36$ )

| ตัวแปร                                       | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--|--|----|---------|
|  | Value  | df | P-Value |
| พนักงาน ม.เงินงบประมาณรายจ่ายสาย-<br>วิชาการ | 108.000  | 24 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 35 พบว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงาน  
มหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ มีค่า Value = 108.000,  $df = 24$  และ  
P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากร  
ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการ-  
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05   |

### ตาราง 36

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 41$ )

| ตัวแปร   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |     |         |
|--|--|-----|---------|
|  | Value  | df  | P-Value |
| พนักงาน ม. เงินงบประมาณรายจ่ายสาย-<br>สนับสนุน | 153.159  | 148 | .369    |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 36 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน มีค่า Value = 153.159,  $df = 148$  และ P-Value = .369 นั่นคือ ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย-<br>งบประมาณรายได้สายสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการ-<br>บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย-<br>งบประมาณรายได้สายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการ-<br>บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

### ตาราง 37

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงาน-  
มหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สายสนับสนุน กับการบริหารงานบุคคลของ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 36$ )

| ตัวแปร  | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|---|--|----|---------|
|   | Value  | df | P-Value |
| พนักงาน ม. งบประมาณเงินรายได้-<br>สายสนับสนุน | 144.000  | 92 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 37 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
งบประมาณรายได้สายสนับสนุน มีค่า Value = 144.000,  $df = 92$  และ P-Value = .000  
นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงาน  
มหาวิทยาลัยงบประมาณรายได้สายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

### ตาราง 38

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการ กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 4$ )

| ตัวแปร                  | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|-------------------------|--|----|---------|
|                         | Value  | df | P-Value |
| พนักงานราชการสายวิชาการ | 4.000  | 3  | .261    |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 38 พบว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการมีค่า Value = 4.000,  $df = 3$  และ P-Value = .261 นั่นคือ ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.7

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05   |

## ตาราง 39

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุน กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 4$ )

| ตัวแปร                   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--------------------------|--|----|---------|
|                          | Value  | df | P-Value |
| พนักงานราชการสายสนับสนุน | 8.000  | 6  | .238    |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 39 พบว่าสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุนมีค่า Value = 8.000,  $df = 6$  และ P-Value = .238 นั่นคือ ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.8

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05   |

#### ตาราง 40

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 54$ )

| ตัวแปร       | การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--------------|--|----|---------|
|              | Value  | df | P-Value |
| ลูกจ้างประจำ | 216.000  | 68 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 40 พบว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีค่า Value = 216.000,  $df = 68$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.9

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

#### ตาราง 41

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้ กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

(n = 6)

| ตัวแปร            | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|-------------------|--|----|---------|
|                   | Value  | df | P-Value |
| พนักงานเงินรายได้ | 18.000   | 15 | .263    |

\*p < .05.

จากตาราง 41 พบว่าสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้ มีค่า Value = 18.000, df = 15 และ P-Value = .263 นั่นคือ ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  แสดงว่าสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.10

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสาย-<br>วิชาการไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสาย-<br>วิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05   |

#### ตาราง 42

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 16$ )

| ตัวแปร                    | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|---------------------------|--|----|---------|
|                           | Value  | df | P-Value |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ | 32.000   | 6  | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 42 พบว่าสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีค่า Value = 32.000,  $df = 6$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.11

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสาย-<br>สนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสาย-<br>สนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

## ตาราง 43

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 50$ )

| ตัวแปร                     | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|----------------------------|--|----|---------|
|                            | Value  | df | P-Value |
| ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน | 200.000  | 96 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 43 พบว่าสถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนมีค่า Value = 200.000,  $df = 96$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสาย-สนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-<br>กรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อการ-<br>บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

## ตาราง 44

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน กับการ-  
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร                              | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |     |         |
|-------------------------------------|--|-----|---------|
|                                     | Value  | df  | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน | 578.750  | 148 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 44 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีค่า Value = 578.750,  $df = 148$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.1

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรไม่มี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรมี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

## ตาราง 45

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร  
กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร  | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|---|--|----|---------|
|   | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการ-<br>สรรหาบุคลากร | 214.167  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 45 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร มีค่า  
Value = 214.167,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า  
ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน  
บุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.2

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

## ตาราง 46

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากรกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--|--|----|---------|
|  | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการ-<br>คัดเลือกบุคลากร | 171.206  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 46 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากร มีค่า Value = 171.206,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.3

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการปฐมนิเทศไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-กรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-กรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

#### ตาราง 47

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการปฐมนิเทศกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร                                    | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|---|--|----|---------|
|   | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการ-<br>ปฐมนิเทศ | 164.343  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 47 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ มีค่า Value = 164.343,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านปฐมนิเทศบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.4

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้งไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-กรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้งมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-กรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05   |

## ตาราง 48

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้งกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--|--|----|---------|
|  | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการ-<br>บรรจุแต่งตั้ง | 183.228  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 48 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีค่า Value = 183.228,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.5

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ   |
| $\alpha$ | = 0.05  |

#### ตาราง 49

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนา กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n= 392$ )

| ตัวแปร  | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|---|--|----|---------|
|   | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากร<br>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา | 184.913  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 49 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่า Value = 184.913,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.6

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

#### ตาราง 50

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผล  
การปฏิบัติงาน กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-  
กรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--|--|----|---------|
|  | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากร<br>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 156.990  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 50 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
มีค่า Value = 156.990,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$   
แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อ  
การบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.7

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการโอนย้ายบุคลากรไม่มี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการโอนย้ายบุคลากรมี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

#### ตาราง 51

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการโอนย้ายบุคลากร  
กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--|--|----|---------|
|  | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากร<br>ด้านการโอนย้ายบุคลากร | 155.712  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 51 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการโอนย้ายบุคลากร มีค่า  
Value = 155.712,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า  
ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการโอนย้ายบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน  
บุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.8

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

#### ตาราง 52

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--|--|----|---------|
|  | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากร<br>ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน | 268.294  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 52 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน มีค่า Value = 268.294,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.9

กำหนด

|          |  |
|----------|--|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษาบุคลากร ไม่มี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษาบุคลากร มี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05   |

## ตาราง 53

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษา  
บุคลากรกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ( $n=392$ )

| ตัวแปร   | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|--|--|----|---------|
|  | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากร<br>ด้านการดูแลรักษาบุคลากร | 353.215  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 53 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษาบุคลากร มีค่า  
Value = 353.215,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า  
ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน  
บุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.10

กำหนด

|          |   |
|----------|---|
| $H_0$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการออกจากตำแหน่ง ไม่มี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| $H_1$    | ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการออกจากตำแหน่ง มี<br>ความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-<br>เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ    |
| $\alpha$ | = 0.05  |

#### ตาราง 54

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรด้านออกจากตำแหน่งกับ  
การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ( $n = 392$ )

| ตัวแปร  | การบริหารงานบุคคลของ<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |    |         |
|---|--|----|---------|
|   | Value  | df | P-Value |
| ความคิดเห็นของบุคลากร<br>ด้านการออกจากตำแหน่ง | 234.113  | 16 | .000*   |

\* $p < .05$ .

จากตาราง 54 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการออกจากตำแหน่ง มีค่า  
Value = 234.113,  $df = 16$  และ P-Value = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่า  
ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการออกจากตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน-  
บุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สถานภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาเป็น ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 13.8 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 12.8 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 10.5 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 9.2 พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ข้าราชการสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 4.1 พนักงานเงินรายได้ คิดเป็นร้อยละ 1.5 พนักงานราชการสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 1.0 และ พนักงานราชการสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

### สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

#### ด้านการสรรหาบุคลากร

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0332 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านเกณฑ์ กติกา และเงื่อนไขในการรับสมัครชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.15 รองลงมาด้านสรรหาบุคลากรภายนอก โดยผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ป้ายประกาศรับสมัครงาน สิ่งพิมพ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และด้านสรรหาจากบุคลากรภายใน ซึ่งอาจสรรหาได้ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือประกาศรับสมัครภายในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.96

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่าพนักงานราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6000 และพนักงานเงินรายได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4000

### ด้านการคัดเลือกบุคลากร

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการคัดเลือกบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2430 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านมีระบบการคัดเลือกบุคลากรตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะด้านในตำแหน่งที่จะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.30 รองลงมาด้านคัดเลือกจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และด้านมีการตรวจสอบร่างกายของผู้สมัครเพื่อใช้ประกอบในการคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.17

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่าพนักงานราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9375 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6944 และพนักงานราชการสายสนับสนุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5625

### ด้านการปฐมนิเทศ

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8818 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านแจ้งกฎระเบียบและข้อบังคับ ให้กับบุคลากรทุกประเภททราบ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.99 รองลงมาด้านแนะนำให้พนักงานใหม่ให้ทราบถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ นโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และด้านสร้างความประทับใจ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.84

### ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3616 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านรายการใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้ง โดยเรียงลำดับจากผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.52 รองลงมาด้านมีการบรรจุเพื่อ

ทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และด้านลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลา และผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรปรับตำแหน่งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการสอบแข่งขันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.84

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงิน-  
งบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาย-  
สนับสนุน และพนักงานราชการสายวิชาการมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยใน  
ระดับ 3.6389, 3.6951 และ 3.4375 ตามลำดับ

### **ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1582 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร  
มีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.24 รองลงมาด้าน  
บุคลากรมีโอกาสดำเนินการศึกษาศึกษา และการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้  
ความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และด้านสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน้าที่  
และงานที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.10

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่าพนักงานราชการสายสนับสนุน มี  
ความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในระดับ 2.3125

### **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1097 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 รองลงมาด้านมีความชัดเจนของ  
หลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านผู้ประเมินผลการ-  
ปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.08 และด้านผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ-ประเมินผล

การปฏิบัติงานของบุคลากรนอกเหนือจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.98

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่าพนักงานราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยในระดับ 3.4500

### **ด้านการโอนย้ายบุคลากร**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการโอนย้ายบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8386 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านการโอนย้ายบุคลากรมีความเหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.87 รองลงมาด้านการโอนย้ายบุคลากรช่วยในการแก้ไขและปรับปรุงองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 2.86 และด้านบุคลากรสามารถโอนย้ายงานภายใน และระหว่างหน่วยงาน ได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.78

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่าพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5625

### **ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7883 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านการเลื่อนขั้น โดยยึดหลักอาวุโส พิจารณาโดยใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.90 รองลงมาด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนมีความเหมาะสมกับบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 2.88 และด้านอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่กำหนด มีความเหมาะสมและทัดเทียมกับอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.59

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่า ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5833, 2.3333 และ 1.8125 ตามลำดับ

### **ด้านการดูแลรักษาบุคลากร**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการดูแลรักษาบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7714 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านมีหน่วยงานที่ดำเนินการหารายได้ เพื่อตั้งกองทุนและจัดหาสวัสดิการให้บุคลากร ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.85 รองลงมาด้านอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 2.84 และด้านจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.62

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่า พนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4667 และ 1.9500

### **ด้านการออกจากตำแหน่ง**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการออกจากตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 2.8151 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านระบบบำเหน็จบำนาญ และระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละประเภท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.92 รองลงมาด้านเงินสมทบในในกองทุนต่าง ๆ มีเพียงพอภายหลังจากการเกษียณอายุของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 2.84 และด้านมีกองทุนเพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่เกษียณอายุก่อนเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.71

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน-งบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานเงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5122, 2.2083 และ 2.1250 ตามลำดับ

### **ด้านการบริหารงานบุคคล**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
ปานกลาง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.1320 ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคลเป็น  
กระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการบริหารงานบุคคลเป็น  
การส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความสามัคคีและเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.15 รองลงมาด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีความสอดคล้องและ  
เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.12 และด้านการ-  
บริหารงานบุคคลเป็นการบวนการที่ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความเสมอภาค ความเท่าเทียม  
และความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.11

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุน  
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานราชการสายวิชาการ  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5595, 3.6944 และ 3.6250 ตามลำดับ  
และพนักงานเงินรายได้กับพนักงานราชการสายสนับสนุนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ-  
น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1667 และ 1.8750

### **โดยรวมทุกด้าน**

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-  
ราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.0121 ซึ่งพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
2.3727

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานจะพบว่า พนักงานราชการสายสนับสนุนมี  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3727

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. สถานภาพการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกประเภทมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.1 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายวิชาการ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.2 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.3 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย-งบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.4 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย-งบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.5 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย-งบประมาณรายได้สายสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.6 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.7 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.8 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.9 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.10 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.11 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านปฐมนิเทศบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.5 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.6 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.7 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการโอนย้ายบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.8 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.9 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

2.10 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการออกจากตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล

## ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย-เทคโนโลยี  
ราชมงคลกรุงเทพ

### ด้านการสรรหาบุคลากร

ควรมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์หางานเพื่อให้บุคลากรภายนอกให้ทราบ  
โดยทั่วกันเพราะการประชาสัมพันธ์เฉพาะในเว็บไซต์มหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ

### ด้านการคัดเลือกบุคลากร

อยากให้สอบแข่งขันให้มากกว่านี้ จะได้มีบุคลากรที่มีคุณภาพ และปฏิบัติงานได้  
จริง ไม่ใช่เพราะใช้ระบบอุปถัมภ์

### ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค และทั่วถึง
2. ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาหรือศึกษาดูงานและฝึกอบรมนอกสถานที่ปีละ 2  
ครั้ง
3. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพให้มหาวิทยาลัย
4. การพัฒนาภูมิทัศน์ในองค์การผู้บริหารควรรหาเงินมาอุดหนุนในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรโดยจากคณะ หรือกองทุนต่าง ๆ
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการชี้แจงการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน

### ด้านการโอนย้ายบุคลากร

ควรมีการ โยกย้ายตำแหน่ง โดยดูจากภาระงาน

### ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน

1. อัตราเงินเดือนควรเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และปรับขึ้นเงินเดือนตามคุณวุฒิ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาในการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราว
3. การขึ้นเงินเดือนควรคิดถึงความสามารถของบุคคลไม่ใช่พรรคพวก
4. ควรมีความยุติธรรมในองค์การ เช่น อัตราเงินเดือน
5. การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ควรหมุนเวียนกันให้ทั่วถึง

### ด้านการดูแลรักษาบุคลากร

1. การสร้างแรงจูงใจในองค์กรมีน้อยเกินไปในบางตำแหน่งที่มีการแข่งขันสูง ควรเพิ่มเงินค่าวิชาชีพ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดูแลเว็บไซต์
2. ควรให้ความสำคัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้รางวัลในรูปแบบ เงินหรือตำแหน่ง อีกทั้งสวัสดิการ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ควรเอาใจใส่พนักงานสายสนับสนุน ให้มากเพราะพนักงานสายสนับสนุนทำงานทุกอย่างและเต็มใจ ให้การบริการอาจารย์ทุกอย่าง
3. ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาบ้านพัก
4. มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการของบุคลากรทุกระดับให้ชัดเจน และเท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออก
5. มีรูปแบบสวัสดิการให้เทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อปกป้องสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
6. อยากให้มีสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจ เพื่อจะได้ทำให้เกิดการพัฒนาตัวเองของบุคลากร

### ด้านการบริหารงานบุคคล

1. ควรจัดโครงการที่สนับสนุนบุคลากรให้มีความสัมพันธ์กันมากกว่านี้

2. ควรมีคณะกรรมการทุกฝ่าย เช่น ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายจัดหาทุน ฝ่ายบริหารที่เก่ง ๆ เพื่อวางแผนนโยบายให้ชัดเจน

3. มหาวิทยาลัยควรมีความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบของการบริหารงานบุคคล

4. การทำงานทุกอย่างไม่สะดวกโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อมั่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือนหรือตักเบิก ฝ่ายที่ดูแลการเงินควรให้คนอื่นทำแทนเพื่อป้องกันการเกิดเป็นหาซ้ำซาก

5. ควรมีคณะกรรมการทุกฝ่ายเช่นฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายจัดหาทุน ฝ่ายบริหารที่เก่ง ๆ เพื่อวางแผนนโยบายให้ชัดเจน ในการพัฒนามหาวิทยาลัย