

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ได้แบ่งรายละเอียดของเรื่องต่าง ๆ ออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้คือ

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.2 ข้อมูลการวางแผนกำลังคน
- 4.3 ข้อมูลการสรรหาและคัดเลือกบุคคล
- 4.4 ข้อมูลการฝึกอบรมและการพัฒนามนุษย์
- 4.5 ข้อมูลการจ่ายผลตอบแทน
- 4.6 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคล

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 694 คน มีข้อมูลส่วนบุคคลดังแสดงในตารางที่ 7-15

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ										
1) ชาย	40	68.97	9	24.32	243	54.12	74	49.33	366	52.74
2) หญิง	18	31.03	28	75.68	206	45.88	76	50.67	328	47.26
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นชาย ส่วนกลุ่มบุคลากรด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นหญิง เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่เป็นชาย รองลงมาเป็นหญิง

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ										
1) ต่ำกว่า 30 ปี	8	13.79	-	-	161	35.86	18	12.00	187	26.95
2) 31-40 ปี	26	44.83	13	35.14	182	40.54	74	49.33	295	42.50
3) 41-50 ปี	14	24.14	12	32.43	91	20.26	51	34.00	168	24.21
4) 51 ปีขึ้นไป	10	17.24	12	32.43	15	3.34	7	4.67	44	6.34
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี

เมื่อพิจารณาในกลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี รองลงมาคือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.สถานภาพสมรส										
1) โสด	22	37.93	12	32.43	21	4.68	28	18.67	83	11.96
2) หม้าย	-	-	-	-	4	0.89	-	-	4	0.57
3) หย่า	-	-	-	-	43	9.58	1	0.66	44	6.34
4) แยกกันอยู่	-	-	-	-	26	5.79	3	2.00	29	4.18
5) แต่งงานแล้ว	36	62.07	25	67.57	355	79.06	118	78.67	534	76.95
5.1) อาชีพ										
คู่สมรส										
1.รับราชการ	30	83.33	21	84.00	132	37.18	92	77.97	275	51.50
2.รับจ้าง	-	-	-	-	171	48.17	20	16.95	191	35.77
3.ธุรกิจ	-	-	-	-	28	7.89	4	3.39	32	5.99
ส่วนตัว										
4.ไม่ได้	6	16.67	4	16.00	24	6.76	2	1.69	36	6.74
ประกอบ										
อาชีพ										
5.อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	36	6.74	25	4.68	355	66.48	118	22.10	534	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว รองลงมาคือ โสด รองลงมาคือ หย่า รองลงมาคือ แยกกันอยู่ และหม้าย สำหรับคู่สมรสของผู้ตอบแบบสอบถามที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่มีอาชีพรับราชการ ยกเว้นกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ที่พบว่าส่วนใหญ่คู่สมรสมีอาชีพรับจ้าง

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่คู่สมรสรับราชการ รองลงมาคือ รับจ้าง รองลงมาคือ ไม่ได้ประกอบอาชีพ และทำธุรกิจส่วนตัว

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.จำนวนผู้อยู่ใน ความอุปการะ										
1) ไม่มี	26	44.83	12	32.43	28	6.24	28	18.67	94	13.55
2) 1 คน	-	-	-	-	42	9.35	20	13.33	62	8.93
3) 2 คน	14	24.14	12	32.43	38	8.46	51	34.00	115	16.57
4) 3 คน	6	10.34	13	35.14	36	8.02	31	20.67	86	12.39
5) 4 คน	6	10.34	-	-	221	49.22	14	9.33	241	34.73
6) 5 คน	-	-	-	-	46	10.25	6	4.00	52	7.49
7) 6 คน	4	6.90	-	-	4	0.89	-	-	8	1.15
8) 7 คนขึ้นไป	2	3.45	-	-	34	7.57	-	-	36	5.19
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่มีผู้อยู่ในความอุปการะ ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะจำนวน 3 คน สำหรับกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะจำนวน 4 คน และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะจำนวน 2 คน

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ 4 คน รองลงมาคือ 2 คน รองลงมาคือ ไม่มี รองลงมาคือ 3 คน รองลงมาคือ 1 คน รองลงมาคือ 5 คน รองลงมาคือ 7 คนขึ้นไป และ 6 คน

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาระดับสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.การศึกษาขั้นสูงสุด										
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	160	35.64	56	37.33	216	31.12
2) ปริญญาตรี	8	13.79	3	8.11	166	36.97	18	12.00	195	28.10
3) ปริญญาโท	38	65.52	34	91.89	119	26.50	72	48.00	263	37.90
4) สูงกว่าปริญญาโท	12	20.69	-	-	4	0.89	4	2.67	20	2.88
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ยกเว้นกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมาคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาโท

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6.ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานกับ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น										
1) ต่ำกว่า 1 ปี	2	3.44	-	-	25	5.57	6	4.00	33	4.76
2) 1-5 ปี	12	20.69	2	5.41	141	31.40	31	20.67	186	26.80
3) 6-10 ปี	16	27.59	6	16.22	209	46.55	27	18.00	258	37.18
4) 11-15 ปี	12	20.69	5	13.51	22	4.90	42	28.00	81	11.67
5) 16 ปีขึ้นไป	16	27.59	24	64.86	52	11.58	44	29.33	136	19.59
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 1 ถึง 5 ปี และ 16 ปีขึ้นไปจำนวนเท่ากัน ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 6 ถึง 10 ปี สำหรับกลุ่มบุคลากรด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 16 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาจากกลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 6 ถึง 10 ปี รองลงมาคือ 1 ถึง 5 ปี รองลงมาคือ 16 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ 11 ถึง 15 ปี และต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าจ้างหรือเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. เงินเดือน										
1) ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-	-	-	18	4.01	32	21.33	50	7.21
2.) 5,001-10,000บาท	12	20.69	8	21.62	311	69.27	95	63.33	426	61.38
3) 10,001-15,000บาท	22	37.93	4	10.81	84	18.71	22	14.67	132	19.02
4) 15,001-20,000บาท	18	31.03	16	43.24	20	4.45	-	-	54	7.78
5) 20,001-25,000บาท	4	6.90	6	16.22	6	3.56	1	0.67	27	3.89
6) 25,001-30,000บาท	2	3.45	3	8.11	-	-	-	-	5	0.72
7) 30,001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรระดับบริหาร ด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ส่วนบุคลากรระดับบริหารด้าน สังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001 ถึง 20,000 บาท สำหรับบุคลากรระดับ ปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีเงินเดือน 5,001 ถึง 10,000 บาท

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพ รวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีเงินเดือน 5,001 ถึง 10,000 บาท รองลงมาคือ 10,001 ถึง 15,000 บาท รองลงมาคือ 15,001 ถึง 20,000 บาท รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5,000 บาท รองลงมาคือ 20,001 ถึง 25,000 บาท และ 25,001 ถึง 30,000 บาท

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบรายได้พิเศษของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. รายได้พิเศษ										
1) ไม่มี	38	65.52	23	62.16	323	71.94	118	78.67	502	72.33
2) 1-5,000 บาท	12	20.69	12	32.43	96	21.38	24	16.00	144	20.75
3) 5,001-10,000บาท	8	13.79	-	-	12	2.67	2	1.33	22	3.17
4) 10,001 บาทขึ้นไป	-	-	2	5.41	18	4.01	6	4.00	26	3.75
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษ

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษ รองลงมาคือ 1 ถึง 5,000 บาท รองลงมาคือ 10,001 บาทขึ้นไป และ 5,001 ถึง 10,000 บาท

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อฐานะการเงินในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. ฐานะการเงินในปัจจุบัน										
1) เป็นที่พอใจมาก	2	3.45	-	-	10	2.23	40	26.67	52	7.49
2) เป็นที่พอใจ	16	27.59	13	35.14	45	10.02	50	33.33	124	17.87
3) พอมีพอกินไม่มีหนี้	26	44.83	20	54.05	102	22.72	28	18.67	176	25.36
4) ไม่ค่อยบางครั้งต้อง ยืมเงิน	6	10.34	20	-	234	52.12	15	10.00	255	36.74
5) ไม่เป็นที่พอใจเลย	8	13.79	4	10.81	58	12.91	17	11.33	87	12.54
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าฐานะการเงินในปัจจุบันพอมีพอกินไม่มีหนี้ ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าฐานะการเงินในปัจจุบันไม่ดี บางครั้งต้องยืมเงิน สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าฐานะการเงินในปัจจุบันเป็นที่พอใจ

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าฐานะการเงินในปัจจุบันไม่ดี บางครั้งต้องยืมเงิน รองลงมาคือ พอมีพอกินไม่มีหนี้ รองลงมาคือ เป็นที่พอใจ รองลงมาคือ ไม่เป็นที่พอใจเลย และเป็นที่พอใจมาก

4.2 ข้อมูลการวางแผนกำลังคน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลการวางแผนกำลังคน ดังแสดงในตารางที่ 16-24

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนในหน่วยงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานของท่านมีการ วางแผนกำลังคนหรือไม่										
1) มี โดยเตรียมกำลังคน เพื่อทดแทน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	57	98.28	36	97.30	243	54.12	88	58.67	424	61.10
1. การลาออก	13	11.82	21	30.00	83	18.28	16	11.94	133	17.32
2. การขาดงาน	4	3.64	-	-	38	8.37	4	2.99	46	5.99
3. การขอยางงาน	36	32.72	16	22.86	126	27.75	60	44.78	238	30.99
4. การปลดเกษียณ	16	14.55	8	11.43	54	11.89	4	2.99	82	10.67
5. ความพร้อมเพื่อ ความก้าวหน้า ของบุคลากร	31	28.18	13	18.57	93	20.49	36	26.86	173	22.53
6. ทุกข้อ	10	9.09	12	17.14	60	13.22	14	10.44	96	12.50
7. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	110	14.32	70	9.12	454	59.12	134	17.44	768	100.00
2) ไม่มี เนื่องจาก...(ตอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ)	1	1.72	1	2.70	206	45.88	62	41.33	270	38.90
1. ขาดแคลนงบประมาณ	-	-	-	-	78	32.23	44	53.66	122	37.20
2. ไม่เห็นประโยชน์	-	-	-	-	82	33.88	10	12.20	92	28.05
3. ไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านนี้	-	-	1	33.33	26	10.74	4	4.87	31	9.45
4. ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับ ค่าใช้จ่าย	-	-	1	33.33	11	4.55	-	-	12	3.65
5. มีบุคลากรจำนวน ไม่มากนัก	1	100.00	1	33.33	45	18.60	24	29.27	71	21.65
6. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	0.31	3	0.91	242	73.78	82	25.00	328	100.00
รวม	111	10.13	73	6.66	696	63.50	216	19.71	1,096	100.00

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผนกำลังคน

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาคือ ไม่มีการวางแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 38.90 ซึ่งการวางแผนกำลังคนส่วนใหญ่เพื่อการขยายงาน คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมาคือ ความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 22.53 รองลงมาคือ การลาออก คิดเป็นร้อยละ 17.32 รองลงมาคือ ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมาคือ การปลดเกษียณ คิดเป็นร้อยละ 10.67 และการขาดงาน คิดเป็นร้อยละ 5.99

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการวางแผนกำลังคน
ของหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. การวางแผนกำลังคนของ หน่วยงานของท่านแบ่งเป็นแผน ชนิดใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)						
1) ไม่เกิน 1 ปี	6	8.11	4	11.11	10	9.09
2) 1-2 ปี	24	32.43	4	11.11	28	25.46
3) 3-5 ปี	38	51.35	24	66.67	62	56.36
4) มากกว่า 5 ปี	6	8.11	4	11.11	10	9.09
รวม	74	67.27	36	32.73	110	100.00

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่
มีความคิดเห็นว่าการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานเป็นแผน 3-5 ปี

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นว่าการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานเป็นแผน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.36 รองลงมา
คือ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.46 รองลงมาคือ ไม่เกิน 1 ปี และมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการวางแผนกำลังคนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ในหน่วยงานของท่านได้ทำกิจกรรมการวางแผนกำลังคนอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)						
1) การศึกษามโนทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อให้ทราบว่าเปลี่ยนแปลงกำลังคนหรือไม่และในหน่วยงานใด	18	9.38	12	6.94	30	8.22
2) การวิเคราะห์งาน	26	13.54	25	14.45	51	13.97
3) การจัดทำข้อมูลกำลังคนของหน่วยงาน	26	13.54	25	14.45	51	13.97
4) การวิเคราะห์ปริมาณงาน	40	20.83	21	12.14	61	16.71
5) การวิเคราะห์กำลังคน	22	11.46	25	14.45	47	12.88
6) การจัดทำตารางตรวจสอบกำลังคน	6	3.13	8	4.62	14	3.84
7) การพิจารณาความต้องการกำลังคน	18	9.37	16	9.25	34	9.32
8) การวางแผนกำลังคน	18	9.37	21	12.14	39	10.68
9) การจัดทำแผนภูมิกำลังคนทดแทน	12	6.25	8	4.62	20	5.48
10) การประเมินแผนกำลังคน	6	3.13	12	6.94	18	4.93
รวม	192	52.60	173	47.40	365	100.00

ตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานได้ทำกิจกรรมการวางแผนกำลังคนโดยการวิเคราะห์ปริมาณงาน ส่วนบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานได้ทำกิจกรรมการวางแผนกำลังคนโดยการวิเคราะห์งาน การจัดทำข้อมูลกำลังคนของหน่วยงานและการวิเคราะห์กำลังคนจำนวนเท่ากัน

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานได้ทำกิจกรรมการวางแผนกำลังคนโดยการวิเคราะห์ปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 16.71 รองลงมาคือ การวิเคราะห์งาน และการจัดทำข้อมูลกำลังคนของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 13.97 รองลงมาคือ การวิเคราะห์กำลังคน คิดเป็นร้อยละ 12.88 รองลงมาคือ การวางแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 10.68 รองลงมาคือ การพยากรณ์ความต้องการกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 9.32 รองลงมาคือ การศึกษาแผนรวมของหน่วยงานเพื่อให้ทราบว่าจะเปลี่ยนแปลงกำลังคนหรือไม่ และในหน่วยงานใด คิดเป็นร้อยละ 8.22 รองลงมาคือ การจัดทำแผนภูมิกำลังคนทดแทน คิดเป็นร้อยละ 5.48 รองลงมาคือ การประเมินแผนกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 4.93 และการจัดทำตารางตรวจสอบกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 3.84

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลประกอบการทำแผนกำลังคน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ในการวางแผนกำลังคนของหน่วยงาน ท่านใช้ข้อมูลใดประกอบการทำแผน บ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)						
1) อัตราการขาดงาน	2	1.21	4	3.33	6	2.10
2) คุณสมบัติของบุคลากร	30	18.07	21	17.50	51	17.83
3) ค่าบรรยายลักษณะงาน	16	9.64	8	6.67	24	8.39
4) ตารางตรวจสอบกำลังคน	4	2.41	4	3.33	8	2.80
5) อัตราการหมุนเวียนของกำลังคน	10	6.02	5	4.17	15	5.25
6) ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	52	31.33	33	27.50	85	29.72
7) จำนวนกำลังคนที่ต้องการจาก การพยากรณ์	18	10.84	20	16.67	38	13.29
8) จำนวนกำลังคนที่เหมาะสมใน แต่ละหน่วยงาน	32	19.27	25	20.83	57	19.93
9) อื่น ๆ	2	1.21	-	-	2	0.69
รวม	166	58.04	120	41.96	286	100.00

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 29.72 รองลงมาคือ จำนวนกำลังคนที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 19.93 รองลงมาคือ คุณสมบัติของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 17.83 รองลงมาคือ จำนวนกำลังคนที่ต้องการจากการพยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 13.29 รองลงมาคือ ค่าบรรยายลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 8.39 รองลงมาคือ อัตราการหมุนเวียนของกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 5.25 รองลงมาคือ ตารางตรวจสอบกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 2.80 รองลงมาคือ อัตราการขาดงาน คิดเป็นร้อยละ 2.10 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.69

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ คือ วิชาที่สอนต่อจำนวนนักศึกษาจำนวน

2 ตัวอย่าง

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินแผนกำลังคนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. หน่วยงานของท่านมีการประเมิน แผนกำลังคนเมื่อใด						
1) ไม่ได้ประเมิน	12	21.05	4	11.11	16	17.20
2) ประเมินเมื่อ ... (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	45	78.95	32	88.89	77	82.80
1. ทุกรอบปี	20	29.41	12	13.95	32	27.12
2. แผนครบกำหนด	8	11.77	13	15.12	21	17.80
3. ผู้บริหารเห็นควร	18	26.47	5	5.81	23	19.49
4. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่กระทบถึง กำลังคน	22	32.35	20	23.26	42	35.59
5. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
รวม	68	59.24	50	40.76	118	100.00

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่
มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการประเมินแผนกำลังคน

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารในภาพรวมแล้วพบว่าส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นว่าหน่วยงานมีการประเมินแผนกำลังคนเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่กระทบถึงกำลังคน
คิดเป็นร้อยละ 35.59 รองลงมาคือ ทุกรอบปี คิดเป็นร้อยละ 27.12 รองลงมาคือ ผู้บริหาร
เห็นควร คิดเป็นร้อยละ 19.49 และแผนครบกำหนด คิดเป็นร้อยละ 17.80

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินแผนกำลังคนเป็น
การประเมินปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. การประเมินแผนกำลังคนเป็นการ ประเมินเกี่ยวกับ โดยเปรียบเทีย กับแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไว้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)						
1) จำนวนคนที่สรรหาได้จริง	22	27.50	26	31.33	48	29.45
2) คุณสมบัติของคนที่ได้จริง	18	22.50	20	24.10	38	23.31
3) จำนวนกำลังคนที่เปลี่ยน แปลงจริง	18	22.50	17	20.48	35	21.47
4) ผลการปฏิบัติงานของคนที่สรรหามา ได้	22	27.50	20	24.09	42	25.77
5) อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
รวม	80	49.08	83	50.92	163	100.00

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินแผนกำลังคนเป็นการประเมินเกี่ยวกับจำนวนคนที่สรรหาได้จริง และผลการปฏิบัติงานของคนที่สรรหามาได้จำนวนเท่ากัน ส่วนบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินแผนกำลังคนเป็นการประเมินเกี่ยวกับจำนวนคนที่สรรหาได้จริง

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินแผนกำลังคนเป็นการประเมินเกี่ยวกับจำนวนคนที่สรรหาได้จริง คิดเป็นร้อยละ 29.45 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของคนที่สรรหามาได้ คิดเป็นร้อยละ 25.77 รองลงมาคือ คุณสมบัติของคนที่ได้จริง คิดเป็นร้อยละ 23.31 และจำนวนกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงจริง คิดเป็นร้อยละ 21.47

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนกำลังคนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านสังคมศาสตร์		ด้านวิทยาศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. จากประสบการณ์ในอดีต หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติ ตามแผนกำลังคนเพียงพอ										
1) ปฏิบัติตามแผนประมาณ เปอร์เซ็นต์	47	82.46	24	66.67	218	89.71	76	86.36	365	86.08
1. ต่ำกว่า 25	7	14.89	9	37.50	45	20.64	14	18.42	75	20.55
2. 26-50	22	46.81	15	62.50	95	43.58	32	42.11	164	44.93
3. 51-75	18	38.30	-	-	52	23.85	30	39.47	100	27.40
4. 76-100	-	-	-	-	26	11.93	-	-	26	7.12
2) ไม่ได้ปฏิบัติตามแผน เนื่องจาก.....	10	17.54	12	33.33	25	10.29	12	13.64	59	13.92
1. การวางแผนไม่รัดกุม	6	60.00	4	33.33	15	60.00	2	16.67	27	45.76
2. ผู้บริหารในหน่วยงาน ไม่สนใจจะนำแผน กำลังคนไปใช้	4	40.00	8	66.67	10	40.00	10	83.33	32	54.24
3. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	57	13.44	36	8.49	243	57.31	88	20.76	424	100.00

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่
มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานได้ปฏิบัติตามแผนกำลังคนประมาณ 26-50 เปอร์เซ็นต์

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการใน
ภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานได้ปฏิบัติตามแผนกำลังคนประมาณ
26-50 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ 44.93 รองลงมาคือ 51-75 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ
27.40 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 25 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นร้อยละ 20.55 และ 76-100 เปอร์เซ็นต์
คิดเป็นร้อยละ 7.12

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลของกำลังคนกับปริมาณงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. ในปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีความสมดุลของกำลังคนกับปริมาณงาน										
1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	3.45	-	-	22	4.90	4	2.67	28	4.04
2) เห็นด้วยมาก	2	3.45	-	-	24	5.35	4	2.67	30	4.32
3) เห็นด้วยปานกลาง	24	41.38	5	13.51	205	45.66	50	33.33	284	40.92
4) ไม่เห็นด้วย	24	41.38	8	21.62	112	24.94	46	30.66	190	27.38
5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	10.34	24	64.87	86	19.15	46	30.66	162	23.34
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยว่าในปัจจุบันหน่วยงานมีความสมดุลของกำลังคนกับปริมาณงานจำนวนเท่ากัน ส่วนบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลางว่าในปัจจุบันหน่วยงานมีความสมดุลของกำลังคนกับปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 40.92 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 27.38 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 23.34 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 4.32 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.04

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนในอนาคต
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การวางแผนกำลังคน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. ท่านคิดว่าในอนาคต หน่วยงาน ควรมีการวางแผนกำลังคน หรือไม่										
1) ควรมีเนื่องจาก (ตอบได้มาก กว่า 1 ข้อ)	58	100.00	37	100.00	442	98.44	146	97.33	683	98.41
1. หน่วยงานชายงานทำให้ กำลังคนเพิ่มขึ้น	38	31.15	37	35.58	96	21.33	54	20.15	225	23.83
2. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยีเปลี่ยนและ ซับซ้อนมากขึ้น	30	24.59	29	27.89	104	23.11	76	28.36	239	25.32
3. หน่วยงานยังใช้คนไม่เหมาะสม กับตำแหน่ง ปริมาณงานและ ยังไม่ได้ประโยชน์สูงสุด	30	24.59	25	24.03	176	39.11	92	34.33	323	34.22
4. การเปลี่ยนแปลงกำลังคนทำ ได้ยากและต้องใช้เวลาานาน	24	19.67	13	12.50	74	16.44	46	17.16	157	16.63
5. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	122	12.92	104	11.02	450	47.67	268	28.39	944	100.00
2) ไม่ควรมีเนื่องจาก.....(ตอบได้มาก กว่า 1 ข้อ)	-	-	-	-	7	1.56	4	2.67	11	1.59
1. ขาดแคลนงบประมาณ	-	-	-	-	7	53.85	4	80.00	11	61.11
2. ไม่เห็นประโยชน์	-	-	-	-	1	7.69	1	20.00	2	11.11
3. ไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านนี้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ผลที่ได้ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย	-	-	-	-	1	7.69	-	-	1	5.56
5. มีบุคลากรจำนวนไม่มากนัก	-	-	-	-	4	30.77	-	-	4	22.22
6. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	13	12.22	5	27.78	18	100.00
รวม	122	12.68	104	10.81	463	48.13	273	28.38	962	100.00

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานควรมีการวางแผนกำลังคนในอนาคต

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานควรมีการวางแผนกำลังคนในอนาคต เนื่องจากหน่วยงานยังใช้คนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงานและยังไม่ได้ประโยชน์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 34.22 รองลงมาคือ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 25.32 รองลงมาคือ หน่วยงานขยายงานทำให้กำลังคนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 23.83 และการเปลี่ยนแปลงกำลังคนทำได้ยากและต้องใช้เวลานาน คิดเป็นร้อยละ 16.63

4.3 ข้อมูลการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 25-29

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบแหล่งที่ทำให้ทราบข่าวการรับสมัครงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การสรรหาและคัดเลือกบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ก่อนที่ท่านจะเข้ามาทำงาน กับหน่วยงานของท่าน ท่าน ทราบประกาศรับสมัคร บุคคลจาก..... (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
1) ประกาศทาง หนังสือพิมพ์	2	3.32	4	9.52	12	2.30	10	6.67	28	3.60
2) ที่ปิดประกาศของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	14	22.58	4	9.52	241	46.08	72	48.00	331	42.60
3) ข่าวทางวิทยุ	2	3.22	4	9.52	57	10.90	4	2.67	67	8.62
4) ประกาศที่ติดไว้ที่ สถานศึกษาของท่าน	6	9.68	4	9.52	16	3.06	6	4.00	32	4.12
5) จากคำบอกเล่าของคน รู้จักหรือเพื่อน ๆ	36	58.07	25	59.52	197	37.66	58	38.66	316	40.67
6) อื่น ๆ	2	3.22	1	2.38	-	-	-	-	3	0.39
รวม	62	7.98	42	67.31	523	67.31	150	19.30	777	100.00

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่จะทราบข่าวประกาศรับสมัครจากคำบอกเล่าของคนรู้จักหรือเพื่อน ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่จะทราบข่าวประกาศรับสมัครจากที่ปิดประกาศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ทราบข่าวจากที่ปิดประกาศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมาคือ ทราบจากคำบอกเล่าของคนรู้จักหรือเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 40.67 รองลงมาคือ ทราบจากข่าวทางวิทยุ คิดเป็นร้อยละ 8.26 รองลงมาคือ ทราบจากประกาศที่ติดไว้ที่สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.12 รองลงมาคือ ทราบจากประกาศทางหนังสือพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 3.60 และทราบจากแหล่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.39

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ มีจำนวน 3 ตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ทนผูกพันจำนวน 2 ตัวอย่าง
2. มาถามด้วยตนเองจำนวน 1 ตัวอย่าง

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประกาศรับสมัครงานของหน่วยงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การสำรวจและคัดเลือกรูปแบบ	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่นๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่นๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. ท่านมีความเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการประกาศรับ สมัครงานของหน่วยงาน ของท่าน โดยทั่วไป										
1) ดึงดูดความสนใจ	12	20.69	4	10.81	196	43.65	62	41.33	274	39.48
2) ยังไม่ดึงดูดความ สนใจเพราะ.....	46	79.31	33	89.19	253	56.35	88	58.67	420	60.32
3) อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ว่าการประกาศรับสมัครงานของหน่วยงานโดยทั่วไปยังไม่ดึงดูดความสนใจ

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวม
แล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประกาศรับสมัครของหน่วยงานโดยทั่วไปยังไม่ดึงดูดความ
สนใจ คิดเป็นร้อยละ 60.52 และดึงดูดความสนใจ คิดเป็นร้อยละ 39.48

ความคิดเห็นที่ว่าประกาศรับสมัครของหน่วยงานยังไม่ดึงดูดความสนใจมีจำนวน 420
ตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ข่าวน่าประกาศรับสมัครงานรู้เป็นการภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 257 ตัวอย่าง
2. การประชาสัมพันธ์อยู่ในวงแคบ และสื่อที่ใช้ไม่ทั่วถึงจำนวน 138 ตัวอย่าง
3. ข้อความที่ประกาศไม่แจ้งรายละเอียดให้ชัดเจนจำนวน 25 ตัวอย่าง

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสมัครงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การสรรหาและคัดเลือกบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่นๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่นๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ท่านมีปัญหากับ การสมัครงานหรือไม่										
1) ไม่มีปัญหา	58	100.00	37	100.00	449	100.00	144	96.00	688	99.14
2) มีปัญหากับ.....	-	-	-	-	-	-	6	4.00	6	0.86
3) อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการสมัครงาน

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการสมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 99.14 และมีปัญหาในการสมัครงานคิดเป็นร้อยละ 0.86

ความคิดเห็นผู้ที่มีปัญหาในการสมัครงานมีจำนวน 6 ตัวอย่าง คือ ข้อมูลที่ใช้ในการสมัครงานไม่ชัดเจน

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบการคัดเลือกเข้าทำงานกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การสำรวจและคัดเลือกบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ท่านผ่านการคัดเลือกเข้า ทำงานโดย.....										
1) สอบสัมภาษณ์	40	68.97	36	97.30	137	30.51	54	36.00	267	38.47
2) สอบข้อเขียนและสอบ สัมภาษณ์	8	13.79	-	-	194	43.21	50	33.33	252	36.31
3) สอบภาคปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-	4	2.67	4	0.58
4) อื่น ๆ	10	17.24	1	2.70	118	26.28	42	28.00	171	24.64
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มและบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานโดยการสอบสัมภาษณ์ ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานโดยการสอบสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 38.47 รองลงมา คือ สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 36.31 รองลงมาคือ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 24.64 และสอบภาคปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 0.58

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ มีจำนวน 171 ตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. สอบสัมภาษณ์ และสอบภาคปฏิบัติจำนวน 96 ตัวอย่าง
2. สอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และสอบภาคปฏิบัติจำนวน 73 ตัวอย่าง
3. ทุกผูกพันจำนวน 2 ตัวอย่าง

หมายเหตุ

- | | | |
|-------------|---------|--|
| — — — — | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ |
| | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆ |
| ———— | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ |
| ●●●●● | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆ |
| $\bar{x}_1$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ |
| $\bar{x}_2$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆ |
| $\bar{x}_3$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ |
| $\bar{x}_4$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆ |

จากตารางที่ 29 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงาน ตามลำดับข้อคือ

1. จากคำถามข้อ 5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานในปัจจุบันมีความยุติธรรมในระดับปานกลาง มีเพียงกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆที่มีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานในปัจจุบันมีความยุติธรรมในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.41$, $\bar{X}_2 = 3.54$, $\bar{X}_3 = 3.20$, $\bar{X}_4 = 3.29$)

2. จากคำถามข้อ 6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลสามารถคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่เป็นส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง มีเพียงกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆที่มีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลสามารถคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่เป็นส่วนใหญ่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 3.48$, $\bar{X}_2 = 3.54$, $\bar{X}_3 = 3.22$, $\bar{X}_4 = 3.36$)

3. จากคำถามข้อ 7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์มีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานมีความถูกต้องและเป็นธรรมในระดับมาก ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆ และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานมีความถูกต้องและเป็นธรรมในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.69$, $\bar{X}_2 = 3.43$, $\bar{X}_3 = 3.09$, $\bar{X}_4 = 3.32$)

4. จากคำถามข้อ 8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์มีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานไม่มีระบบเล่นพรรคเล่นพวกในระดับมาก ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆ และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของหน่วยงานไม่มีระบบเล่นพรรคเล่นพวกในระดับปานกลาง ($\bar{X}_1 = 3.69$, $\bar{X}_2 = 3.32$, $\bar{X}_3 = 2.99$, $\bar{X}_4 = 3.01$)

4.4 ข้อมูลการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 30-35

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความแน่ชัดของนโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	บุคลากรระดับบริหาร				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ			
	การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ทางด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนาบุคคลแน่ชัดหรือไม่						
1) มี	30	51.72	25	67.57	55	57.89
2) ไม่มี	28	48.28	12	32.43	40	42.11
รวม	58	61.05	37	38.95	95	100.00

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่านโยบายทางด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลของหน่วยงานมีความแน่ชัด

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่านโยบายทางด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลของหน่วยงานมีความแน่ชัดคิดเป็นร้อยละ 57.89 รองลงมาคือ ไม่มีความแน่ชัดในนโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล คิดเป็นร้อยละ 42.11

สำหรับนโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานของบุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มเหมือนกันคือ การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล

ข้อมูล การฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล	บุคลากรระดับบริหาร																	
	ด้านวิทยาศาสตร์								ด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ									
	ระดับความสำคัญ								ระดับความสำคัญ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	รวม	
2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล																		
ก. เพื่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน	10	6	8	8	4	6	4	8	8	-	5	-	16	4	4	-	91	
ข. เพื่อพัฒนาฝีมือ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกในการปฏิบัติงาน	14	20	12	4	-	-	2	-	5	16	-	8	4	4	-	-	89	
ค. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการแก้ปัญหา	2	2	10	8	8	6	8	2	-	-	4	-	1	20	8	-	79	
ง. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน	6	-	-	6	14	8	8	6	-	4	12	12	4	1	4	4	89	
จ. เพื่อเรียนรู้งาน วิธีและระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้	16	24	10	6	-	2	-	-	12	5	-	8	8	-	-	-	91	
ฉ. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การให้ดีขึ้น	2	-	12	2	6	6	6	6	8	4	-	-	-	-	4	9	65	
ช. ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ	2	2	2	12	8	10	4	6	-	4	8	9	-	4	4	4	79	
ญ. เพื่อจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	4	2	4	4	6	4	8	10	-	4	8	-	4	-	9	5	72	
รวม	56	56	58	50	46	42	40	38	33	37	37	37	37	33	33	22	655	

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารของทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่
 มีความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนานุคคลเพื่อเรียนรู้งาน วิธีและระเบียบการ
 ปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้โดยให้ความสำคัญในระดับที่ 1 รองลงมาคือเพื่อ
 พัฒนาฝีมือ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบการเข้าฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลในช่วง 2 ปีของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านวิทยาศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระหว่างที่ท่านทำงานกับหน่วยงาน ของท่าน ท่านเคยได้เข้ารับการฝึก อบรมและการพัฒนาบุคคล ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานหรือไม่										
1) ไม่เคย	10	17.24	8	21.62	311	69.27	96	64.00	425	61.24
2) เคยได้รับการฝึกอบรมและการ พัฒนาบุคคลในช่วง ระยะเวลา 2 ปีนี้ จำนวน.. ครั้ง	48	82.76	29	78.38	138	30.73	54	36.00	269	38.76
1. 1 ครั้ง	16	33.33	8	27.59	83	60.15	22	40.74	129	47.96
2. 2 ครั้ง	16	33.33	8	27.59	32	23.19	22	40.74	78	29.00
3. 3 ครั้ง	12	25.00	8	27.59	11	7.97	6	11.11	37	13.75
4. 4 ครั้ง	2	4.17	5	17.23	8	5.79	-	-	15	5.58
5. 5 ครั้งขึ้นไป	2	4.17	-	-	4	2.90	4	7.41	10	3.71
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลคิดเป็นร้อยละ 61.24 รองลงมาคือ เคยเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล คิดเป็นร้อยละ 38.76 สำหรับผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลช่วยระยะเวลา 2 ปีนี้ ส่วนใหญ่มีจำนวน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 47.96 รองลงมาคือ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาคือ 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 13.75 รองลงมาคือ 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.58 และ 5 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.71

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความพอใจในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. การฝึกอบรมเป็นที่พอใจของท่านหรือไม่										
1) ไม่พอใจเพราะ.....	12	25.00	16	55.17	79	57.25	22	40.74	129	47.96
1. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลมีน้อยครั้งเกินไป ควรจัดให้บ่อยครั้งกว่านี้	8	66.67	12	75.00	52	65.82	16	72.73	88	68.22
2 การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต้องการใช้ในการทำงาน	4	33.33	4	25.00	22	27.85	6	27.27	36	27.91
3 อื่น ๆ	-	-	-	-	5	6.33	-	-	5	3.87
2) พอใจ	36	75.00	13	44.82	59	42.75	32	59.26	140	52.04
รวม	48	17.84	29	10.78	138	51.30	54	20.08	269	100.00

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่นๆ ส่วนใหญ่มีความพอใจในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีความไม่พอใจในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความพอใจในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล คิดเป็นร้อยละ 52.04 รองลงมาคือ มีความไม่พอใจในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล คิดเป็นร้อยละ 47.96

สำหรับกลุ่มผู้ที่มีความไม่พอใจในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลส่วนใหญ่ เนื่องมาจากการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลมีน้อยครั้งเกินไป ควรจัดให้บ่อยครั้งกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 68.22 รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลให้ประโยชน์ไม่ตรงกับที่ต้องการใช้ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 27.91 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.87

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ มีจำนวน 5 ตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. เวลาในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลน้อยเกินไปจำนวน 4 ตัวอย่าง
2. ขาดการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลจำนวน 1 ตัวอย่าง

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. โดยทั่วไปเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และการพัฒนาการบุคคล และได้กลับมาปฏิบัติงานแล้ว ท่านเห็นว่า										
1) หลักสูตรที่ท่านเข้ารับการฝึกอบรม และการพัฒนาการบุคคล คุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ หน่วยงานเสียไป	44	91.67	21	72.41	63	79.75	24	44.44	152	72.38
2) ไม่คุ้มค่าใช้จ่าย เสียเวลา และไร้ประโยชน์	4	8.33	8	27.50	16	20.25	30	55.56	58	27.62
3) อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	48	22.86	29	13.81	79	37.62	54	25.71	210	100.00

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารทั้งสองกลุ่มและบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลคุ้มค่ากับเวลาและค่าใช้จ่ายที่หน่วยงานเสียไป ส่วนกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมและพัฒนานุคคลไม่คุ้มค่าใช้จ่าย เสียเวลาและไร้ประโยชน์

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคลคุ้มค่ากับเวลาและค่าใช้จ่ายที่หน่วยงานเสียไป คิดเป็นร้อยละ 72.38 รองลงมาคือ ไม่คุ้มค่าใช้จ่าย เสียเวลา และไร้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 27.62

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล										
6. ดำเนินการจัดการฝึกอบรมและ การพัฒนานุคคลที่ตรงกับงาน ของท่าน ท่านต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมและการพัฒนา บุคคลหรือไม่										
1) ไม่ต้องการ	3	5.17	-	-	31	6.90	-	-	34	4.90
2) ต้องการด้าน	55	94.83	37	100.00	418	93.10	150	100.00	660	95.10
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรทุกกลุ่มส่วนใหญ่ต้องการการ
ฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพ
รวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ต้องการการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล คิดเป็นร้อยละ 95.10 รอง
ลงมาก็คือ ไม่ต้องการการฝึกอบรมและการพัฒนานุคคล คิดเป็นร้อยละ 4.90

จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ จำนวน 660 ตัวอย่าง
สามารถแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้คือ

1. กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์

- 1) การบริหารงานจำนวน 50 ตัวอย่าง
- 2) ระเบียบการเงินจำนวน 2 ตัวอย่าง
- 3) คอมพิวเตอร์จำนวน 3 ตัวอย่าง

2. กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ

- 1) การบริหารงานจำนวน 36 ตัวอย่าง
- 2) ภาษาจำนวน 1 ตัวอย่าง

3. กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์

- 1) งานตามสายงานจำนวน 219 ตัวอย่าง
- 2) คอมพิวเตอร์จำนวน 87 ตัวอย่าง
- 3) การบริหารงานจำนวน 78 ตัวอย่าง
- 4) สารบรรณ การเงินและพัสดุจำนวน 34 ตัวอย่าง

4. กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ

- 1) งานตามสายงานจำนวน 118 ตัวอย่าง
- 2) การบริหารงานจำนวน 18 ตัวอย่าง
- 3) สารบรรณจำนวน 8 ตัวอย่าง
- 4) คอมพิวเตอร์จำนวน 6 ตัวอย่าง

4.5 ข้อมูลการจ่ายผลตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลการจ่ายผลตอบแทน ดังแสดงในตารางที่ 36 - 41

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การจ่ายผลตอบแทน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับ										
1) เหมาะสมกับลักษณะงาน ที่ทำอยู่	19	32.76	5	13.51	153	34.08	50	33.33	227	32.71
2) ไม่สมมูลกับลักษณะงาน ที่ทำอยู่	36	62.07	32	86.49	296	65.92	99	66.00	463	66.72
3) อื่น ๆ	3	5.17	-	-	-	-	1	0.67	4	0.57
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับไม่สมมูลกับลักษณะงานที่ทำอยู่

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับไม่สมมูลกับลักษณะงานที่ทำอยู่ คิดเป็นร้อยละ 66.72 รองลงมาคือ เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่ คิดเป็นร้อยละ 32.71 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.57

จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ มีจำนวน 4 ตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ไม่สมมูลกับสภาวะเศรษฐกิจจำนวน 3 ตัวอย่าง
2. ควรเพิ่มให้กับความสามารถพิเศษจำนวน 1 ตัวอย่าง

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบเหตุผลถ้ามีการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	กลุ่มผู้ตอบ	ลำดับความสำคัญ เหตุผล	1	2	3	4	5	6	7	รวม
1.	บุคลากรระดับ บริหารด้าน วิทยาศาสตร์	ก. งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า	6	4	4	4	4	-	-	22
		ข. ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับ	12	4	2	4	4	2	-	28
		ค. งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถ	4	8	4	-	4	4	-	24
		ง. เบื่องานที่ทำ	6	12	4	6	-	6	-	34
		จ. อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้าง	2	2	8	6	4	2	-	24
		ฉ. ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มี ความสามารถ	8	2	6	-	2	6	-	24
		ช. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	1	1
		รวม	38	32	28	20	18	20	1	157
2.	บุคลากรระดับ บริหารด้าน สังคมศาสตร์ และอื่น ๆ	ก. งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า	8	4	8	-	4	-	-	24
		ข. ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับ	8	4	8	-	4	-	-	24
		ค. งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถ	8	4	-	8	-	-	-	20
		ง. เบื่องานที่ทำ	-	4	-	4	4	-	-	12
		จ. อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้าง	4	12	4	-	-	8	-	28
		ฉ. ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มี ความสามารถ	-	8	8	4	-	4	-	24
		ช. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-
		รวม	28	36	28	16	12	12	-	132
3.	บุคลากรระดับ ปฏิบัติการด้าน วิทยาศาสตร์	ก. งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า	134	23	19	12	7	9	-	204
		ข. ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับ	69	42	25	18	24	10	-	188
		ค. งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถ	19	36	27	33	16	11	-	142
		ง. เบื่องานที่ทำ	23	32	25	19	31	9	5	144
		จ. อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้าง	55	43	49	10	17	24	2	200
		ฉ. ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มี ความสามารถ	44	26	22	24	12	21	3	152
		ช. อื่น ๆ	5	9	-	-	-	-	4	18
		รวม	349	211	167	116	107	84	14	1,048

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบเหตุผลถ้ามีการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลำดับที่	กลุ่มผู้ตอบ	ลำดับความสำคัญ	1	2	3	4	5	6	7	รวม
		เหตุผล								
4.	บุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ	ก. งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า	28	12	10	4	2	2	-	58
		ข. ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับ	26	14	6	4	8	-	-	58
		ค. งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถ	10	12	8	4	-	14	-	48
		ง. เบื่องานที่ทำ	8	8	8	8	6	4	-	42
		จ. อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้าง	16	14	4	8	8	2	-	52
		ฉ. ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มี ความเสมอภาค	26	16	8	2	4	4	-	60
		ช. อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-
		รวม	114	76	44	30	28	26	-	318
รวม			529	355	267	182	165	142	15	1,655

จากตารางที่ 37 จะพิจารณาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มแล้วจะสรุปรวมทุกกลุ่ม ดังนี้คือ

1. กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการเปลี่ยนงานคือ ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับจำนวน 12 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มีความสามารถจำนวน 8 ตัวอย่าง รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้าและเบื่องานที่ทำจำนวนเท่ากันคือ 6 ตัวอย่าง รองลงมาคือ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถจำนวน 4 ตัวอย่าง และอยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้างจำนวน 2 ตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1

2. กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการเปลี่ยนงานคือ งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับ และงานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถจำนวนเท่ากัน คือ 8 ตัวอย่าง รองลงมาคือ อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้างจำนวน 4 ตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1

3. กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการเปลี่ยนงานคือ งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้าจำนวน 134 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับจำนวน 69 ตัวอย่าง รองลงมาคือ อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้างจำนวน 55 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มีความสามารถจำนวน 44 ตัวอย่าง รองลงมาคือ เบื่องานที่ทำจำนวน 23 ตัวอย่าง รองลงมาคือ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถจำนวน 19 ตัวอย่าง และอื่น ๆ จำนวน 5 ตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1

4. กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีเหตุผลในการเปลี่ยนงานคือ งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้าจำนวน 28 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับและผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มีความสามารถจำนวนเท่ากันคือ 26 ตัวอย่าง รองลงมาคือ อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้างจำนวน 16 ตัวอย่าง รองลงมาคือ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถจำนวน 10 ตัวอย่าง และเบื่องานที่ทำจำนวน 8 ตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1

เมื่อสรุปโดยส่วนรวมแล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเหตุผลในการเปลี่ยนงาน คือ งานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า จำนวน 308 ตัวอย่าง รองลงมาคือ อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้างจำนวน 304 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับจำนวน 298 ตัวอย่าง รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่มีความสามารถจำนวน 260 ตัวอย่าง รองลงมาคือ งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถ จำนวน 234 ตัวอย่าง รองลงมาคือ เบื่องานที่ทำ จำนวน 232 ตัวอย่าง และอื่น ๆ จำนวน 19 ตัวอย่าง (จากการรวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละเหตุผล)

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ แยกตามกลุ่มได้ ดังนี้คือ

1. กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์ คือ เครื่องมือไม่เพียงพอจำนวน 1 ตัวอย่าง
2. กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 8 ตัวอย่าง ประกอบด้วย
 1. เพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 3 ตัวอย่าง
 2. ความคิดอิสระ ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 2 ตัวอย่าง
 3. เพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 4 ตัวอย่าง
 4. ผู้บริหารดูแลไม่ทั่วถึง ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 3 ตัวอย่าง
 5. กำลังคนน้อย ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 2 ตัวอย่าง
 6. เพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 7 จำนวน 4 ตัวอย่าง

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการช่วยทำให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การอำยผลตอบแทน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	ำนวน	ร้อยละ	ำนวน	ร้อยละ	ำนวน	ร้อยละ	ำนวน	ร้อยละ	ำนวน	ร้อยละ
3. สวัสดิการที่ค้ำยอ้มช่วยส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจคิ ผลที่ตามมาก็คือทำให้คนมี ประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น ท่านเห็นด้วยหรือไม่										
1) เห็นด้วยอย่างอึ้ง	32	55.17	24	64.87	342	76.17	14	76.00	512	73.78
2) เห็นด้วยมาก	20	34.48	4	10.81	47	10.47	28	18.67	99	14.27
3) เห็นด้วยปานกลาง	4	6.90	9	24.32	60	16.36	8	5.33	81	11.67
4) ไม่เห็นด้วย	2	3.45	-	-	-	-	-	-	2	0.28
5) ไม่เห็นด้วยอย่างอึ้ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสวัสดิการช่วยทำให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสวัสดิการช่วยทำให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 73.78 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 14.27 รองลงมาคือ เห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.67 และไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 0.28

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลผู้สมควรจะได้รับสวัสดิการของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การย้ายผลตอบแทน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. การมีสวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยอัน หนึ่งที่จะเสริมสร้างให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมี ขวัญและกำลังใจดีขึ้น ท่านคิดว่า สวัสดิการควรจะให้แก่บุคคลดัง ต่อไปนี้ (ให้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)										
1) ให้ทุกคนมีสิทธิโดยเท่าเทียมกัน	44	62.86	25	54.35	297	66.00	116	65.91	482	64.96
2) ให้ตามเงินเดือนคือเงินเดือน มากก็ให้มาก เงินเดือนน้อยก็ ให้น้อย	6	8.57	8	17.39	32	7.11	10	5.68	56	7.55
3) ให้ผู้มีเงินเดือนน้อยได้มากกว่า ผู้มีเงินเดือนมาก	12	17.14	8	17.39	77	17.11	32	18.18	129	17.39
4) ให้เฉพาะผู้มีเงินเดือนน้อย เท่านั้น	2	2.86	-	-	13	2.89	6	3.41	21	2.83
5) ให้เฉพาะผู้มีเงินเดือนน้อย เท่านั้นและมีเรื่องเดือดร้อน ทางการเงินจริง ๆ	6	8.57	5	10.87	25	5.56	12	6.82	48	6.47
6) อื่น ๆ	-	-	-	-	6	1.33	-	-	6	0.80
รวม	70	9.43	46	6.20	450	60.65	176	23.72	742	100.00

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า
ให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการได้รับสวัสดิการ

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพ
รวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการได้รับสวัสดิการ
คิดเป็นร้อยละ 64.96 รองลงมาคือ ให้ผู้มีเงินเดือนน้อยได้มากกว่าผู้มีเงินเดือนมาก คิดเป็นร้อยละ
17.39 รองลงมาคือ ให้ตามเงินเดือนคือเงินเดือนมากก็ให้มาก เงินเดือนน้อยก็ให้น้อย คิดเป็น
ร้อยละ 7.55 รองลงมาคือ ให้เฉพาะผู้มีเงินเดือนน้อยเท่านั้นและมีเรื่องเดือดร้อนทางการเงินจริง ๆ
คิดเป็นร้อยละ 6.47 รองลงมาคือ ให้เฉพาะผู้มีเงินเดือนน้อยเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 2.83 และ
อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.80

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ คือ ให้ตามลักษณะงานจำนวน 6 ตัวอย่าง

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล การย้ายผลตอบแทน	บุคลากรระดับบริหาร				บุคลากรระดับปฏิบัติการ				รวม	
	ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ		ด้านวิทยาศาสตร์		ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ท่านคิดว่าสวัสดิการของหน่วย งานในปัจจุบันเหมาะสมหรือไม่										
1) เหมาะสมอย่างยิ่ง	-	-	-	-	28	6.24	4	2.67	32	4.61
2) เหมาะสมมาก	-	-	-	-	40	8.91	8	5.33	48	6.92
3) เหมาะสมปานกลาง	30	51.72	9	24.32	288	64.14	92	61.33	419	60.38
4) ไม่เหมาะสม	24	41.38	28	75.68	27	6.01	32	21.33	111	15.99
5) ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง	4	6.90	-	-	66	14.70	14	9.33	84	12.10
รวม	58	8.36	37	5.33	449	64.70	150	21.61	694	100.00

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์และกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลาง มีเพียงกลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความไม่เหมาะสม

เมื่อพิจารณาจากกลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.38 รองลงมาคือ ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 15.99 รองลงมาคือ ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 12.10 รองลงมาคือ เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 6.92 และเหมาะสมอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 4.61

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	กลุ่มผู้ตอบ ประเภทสวัสดิการ	บุคลากรระดับบริหาร		บุคลากรระดับปฏิบัติการ		รวม
		ด้านวิทยาศาสตร์	ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ	ด้านวิทยาศาสตร์	ด้านสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ	
1.	ที่พักอาศัย	24	76	21	36	157
2.	เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อ ซื้อบ้าน	10	26	8	4	48
3.	สถานที่ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน	-	26	-	2	28
4.	เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อซื้อรถยนต์	-	14	-	-	14
5.	รถรับส่งบุตรไปโรงเรียน	-	8	-	1	9
6.	สถานที่พักผ่อน	-	2	-	2	4
7.	การประกันชีวิต	-	4	-	-	4
8.	เงินกู้ฉุกเฉิน	-	2	-	-	2
9.	การสอนเพื่อทำงานพิเศษ	-	2	-	-	2
10.	ค่าตอบแทนการเขียนคำรา ทางวิชาการ	-	-	-	1	1
รวม		34	160	29	46	269

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทุกกลุ่มต้องการสวัสดิการที่พักอาศัยเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการในภาพรวมแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการที่พักอาศัยเพิ่มเติม รองลงมาคือ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อซื้อบ้าน รองลงมาคือ สถานที่ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน รองลงมาคือ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อซื้อรถยนต์ รองลงมาคือ รถรับส่งบุตรไปโรงเรียน รองลงมาคือ สถานที่พักผ่อนและการประกันชีวิต รองลงมาคือ เงินกู้ฉุกเฉินและการสอนเพื่อทำงานพิเศษ และค่าตอบแทนการเขียนคำราทางวิชาการ

4.6 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคล

จากการรวบรวมแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลใน 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล
3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล
4. การจ่ายผลตอบแทน

พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งในการพิจารณาจะแยกรายละเอียดในแต่ละกลุ่ม ดังนี้คือ

1. ปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนกำลังคน
 - 1.1 กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์
 - 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 16 ตัวอย่าง
 - 2) ปริมาณคนกับปริมาณงานไม่สมดุลกันจำนวน 4 ตัวอย่าง
 - 3) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคนจำนวน 4 ตัวอย่าง
 - 4) ขาดข้อมูลในการวางแผนกำลังคนจำนวน 2 ตัวอย่าง
 - 5) ขาดการประเมินผลการวางแผนกำลังคนจำนวน 2 ตัวอย่าง
 - 1.2 กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ
 - 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 19 ตัวอย่าง
 - 2) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคนจำนวน 8 ตัวอย่าง
 - 3) แต่ละหน่วยงานไม่ให้อัตราทั้งที่มีอัตราว่างมากจำนวน 8 ตัวอย่าง
 - 4) ขาดข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนกำลังคนจำนวน 1 ตัวอย่าง
 - 5) การวางแผนกำลังคนไม่รัดกุมจำนวน 1 ตัวอย่าง

1.3 กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์

- 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 56 ตัวอย่าง
- 2) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคนจำนวน 44 ตัวอย่าง
- 3) ใช้คนไม่ตรงกับงานจำนวน 29 ตัวอย่าง
- 4) ปริมาณคนกับปริมาณงานไม่สมดุลกันจำนวน 18 ตัวอย่าง
- 5) ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนกำลังคนจำนวน 10 ตัวอย่าง
- 6) การวางแผนกำลังคนไม่รัดกุมจำนวน 4 ตัวอย่าง
- 7) คนทำงานไม่มีประสิทธิภาพจำนวน 2 ตัวอย่าง

1.4 กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ

- 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 44 ตัวอย่าง
- 2) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคนจำนวน 8 ตัวอย่าง
- 3) คนทำงานไม่มีประสิทธิภาพจำนวน 8 ตัวอย่าง
- 4) ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนกำลังคนจำนวน 6 ตัวอย่าง

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

2.1 กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์

- 1) ไม่มีผู้มาสมัครงานหรือมีผู้มาสมัครงานน้อยจำนวน 20 ตัวอย่าง
- 2) มีการประชาสัมพันธ์ในวงแคบจำนวน 12 ตัวอย่าง
- 3) การเล่นพรรคเล่นพวกจำนวน 8 ตัวอย่าง

2.2 กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ

- 1) การเล่นพรรคเล่นพวกจำนวน 13 ตัวอย่าง
- 2) ไม่มีผู้มาสมัครงานหรือมีผู้มาสมัครงานน้อยจำนวน 8 ตัวอย่าง
- 3) มีการประชาสัมพันธ์ในวงแคบจำนวน 8 ตัวอย่าง

2.3 กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์

- 1) การเล่นเกมเล่นพวกจำนวน 47 ตัวอย่าง
- 2) ไม่มีผู้มาสมัครงานหรือมีผู้มาสมัครงานน้อยจำนวน 40 ตัวอย่าง
- 3) มีการประชาสัมพันธ์ในวงแคบจำนวน 32 ตัวอย่าง

2.4 กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ

- 1) การเล่นเกมเล่นพวกจำนวน 24 ตัวอย่าง
- 2) มีการประชาสัมพันธ์ในวงแคบจำนวน 18 ตัวอย่าง
- 3) ไม่มีผู้มาสมัครงานหรือมีผู้มาสมัครงานน้อยจำนวน 16 ตัวอย่าง

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

3.1 กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านวิทยาศาสตร์

- 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 20 ตัวอย่าง
- 2) หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการจำนวน 2 ตัวอย่าง
- 3) บุคลากรไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล
จำนวน 2 ตัวอย่าง

3.2 กลุ่มบุคลากรระดับบริหารด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ

- 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 24 ตัวอย่าง
- 2) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลไม่ต่อเนื่องจำนวน 4 ตัวอย่าง
- 3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลไม่มีเป้าหมายชัดเจนจำนวน 4 ตัวอย่าง
- 4) ขาดการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลจำนวน 4 ตัวอย่าง
- 5) ขาดการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล
จำนวน 4 ตัวอย่าง
- 6) ขาดวิทยากรที่เหมาะสมจำนวน 4 ตัวอย่าง
- 7) บุคลากรไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล
จำนวน 1 ตัวอย่าง

3.3 กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์

- 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 94 ตัวอย่าง
- 2) บุคลากรไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล
จำนวน 44 ตัวอย่าง
- 3) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล
จำนวน 6 ตัวอย่าง
- 4) ขาดวิทยากรที่เหมาะสมจำนวน 4 ตัวอย่าง
- 5) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลไม่ต่อเนื่องจำนวน 2 ตัวอย่าง

3.4 กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านสังคมศาสตร์และอื่น ๆ

- 1) ขาดแคลนงบประมาณจำนวน 36 ตัวอย่าง
- 2) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล
จำนวน 8 ตัวอย่าง
- 3) ขาดวิทยากรที่เหมาะสมจำนวน 6 ตัวอย่าง
- 4) หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการจำนวน 4 ตัวอย่าง
- 5) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลไม่ทั่วถึงจำนวน 4 ตัวอย่าง

4. ปัญหาและอุปสรรคด้านการจ่ายผลตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการจ่ายผลตอบแทนต่ำเกินไป

จำนวน 218 ตัวอย่าง