

ผนวก ก

แบบสอบถาม

ผลการศึกษาสารวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำหรับในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลและได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของข้อความ เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่จริง และระดับสภาพปัญหาการของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Ration Scale) จำนวน 55 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Ration Scale) 5 ด้าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะของข้อความแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อดังนี้

ตารางที่ 1

แสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะข้อความแบบสอบถามชนิด
ตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
พระภิกษุ	45	33.1
ฆราวาส	91	66.9
รวม	136	100.0
2. อายุ		
25-30 ปี	5	3.7
31-40 ปี	44	32.4
41-50 ปี	61	44.9
51-60 ปี	26	19.1
รวม	136	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.2
ปริญญาตรี	37	27.2
ปริญญาโท	74	54.4
ปริญญาเอก	22	16.2
รวม	136	100.0
4. ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัย มจร		
1-10 ปี	53	39.0
11-20 ปี	75	55.1
21-30 ปี	5	3.7
มากกว่า 30 ปี	3	2.2
รวม	136	100.0
5. ชื่อวิทยาลัยเขต		
1. ส่วนกลาง	30	22.0
2. วิทยาเขตหนองคาย	4	2.9
3. วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	7	5.1

4. วิทยาเขตเชียงใหม่	13	9.6
5. วิทยาเขตขอนแก่น	9	6.6
6. วิทยาเขตนครราชสีมา	14	10.3
7. วิทยาเขตอุบลราชธานี	11	8.1
8. วิทยาเขตแพร่	13	9.6
9. วิทยาเขตสุรินทร์	5	3.7
10. วิทยาเขตพะเยา	9	6.6
11. วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม	6	4.4
12. วิทยาลัยสงฆ์เลย	5	3.7
13. วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	6	4.4
14. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	2	1.5
15. วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	2	1.5
รวม	136	100.0

จากตารางที่ 1 สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นฆราวาสคิดเป็นร้อยละ 66.9 ส่วนพระภิกษุ คิดเป็นร้อยละ 33.1
2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-51 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 และมีอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ
3. วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 37 ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 16.2 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ
4. ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมา 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.7 และมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.2
5. วิทยาลัยเขต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.0 และรองลงมา คือ วิทยาเขตนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 10.3

ตอนที่ 2 ข้อมูลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Ration Scale) จำนวน 55 ข้อ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนและร้อยละสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงประสงค์ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการสรรหา

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร.และระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน					ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. การสรรหา										
1. การกำหนดอัตรากำลังคน ล่วงหน้าสอดคล้องภาระ งาน และเวลาทำงาน	4 2.9	26 19.1	40 29.4	41 30.1	25 18.4	1 0.7	8 5.9	38 27.9	48 35.3	41 30.1
2. การกำหนดอัตราส่วนของ บุคลากรเหมาะสมตามเกณฑ์	3 2.2	26 19.1	55 40.4	36 26.5	16 11.8	4 2.9	5 3.7	47 34.6	47 34.6	33 24.3
3. ช่วงระยะเวลาที่เปิดสรร หาในปัจจุบัน	9 6.6	24 17.6	54 39.7	37 27.2	12 8.8	2 1.5	16 11.8	49 36.0	40 29.4	29 21.3
4. กำหนดนโยบายการสรรหา บุคลากรไว้เป็นลาย ลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	9 6.6	23 16.9	53 39.0	35 25.7	16 11.8	7 5.1	17 12.5	43 31.6	46 33.8	23 16.9
5. กำหนดคุณสมบัติของ บุคลากรที่ต้องการใน ตำแหน่งต่างๆ ไว้ชัดเจน	9 6.6	17 12.5	53 39.0	41 30.1	16 11.8	5 3.7	14 10.3	39 28.7	45 33.1	33 24.3
6. มีใบสมัครกำหนด รายละเอียดคุณสมบัติ ผู้สมัครอย่างครบถ้วน	12 8.8	12 8.8	59 43.4	39 28.7	14 10.3	9 6.6	11 8.1	49 36.0	41 30.1	26 19.1

7. มีการประกาศรับสมัครบุคลากรอย่างทั่วถึง	11 8.1	25 18.4	46 33.8	26 19.1	28 20.6	7 5.1	7 5.1	45 33.1	37 27.2	40 29.4
8. ใช้การสัมภาษณ์ในการสรรหา	10 7.4	20 14.7	47 34.6	37 27.2	22 16.2	6 4.4	15 11.0	44 32.4	43 31.6	28 20.6
9. การบริการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	6 4.4	26 19.1	49 36.0	34 25.0	21 15.4	3 2.2	5 3.7	51 37.5	38 27.9	39 28.7
โดยภาพรวม	73 5.96	199 16.26	456 37.25	326 26.63	170 13.89	44 3.6	98 8.0	405 33.1	385 31.5	292 23.9

ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการสรรหา

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มจร.	ระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน			ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
1. การสรรหา						
1. การกำหนดอัตรากำลังคนล่วงหน้าสอดคล้องภาระงาน และเวลาทำงาน	3.42	1.09	ปานกลาง	3.88	0.94	มาก
2. การกำหนดอัตราส่วนของบุคลากรเหมาะสมตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	3.26	0.98	ปานกลาง	3.74	0.97	มาก
3. ช่วงระยะเวลาที่เปิดสรรหาในปัจจุบัน	3.14	1.03	ปานกลาง	3.57	1.00	มาก
4. กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	3.19	1.06	ปานกลาง	3.45	1.07	ปานกลาง
5. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการในตำแหน่งต่างๆ ไว้ชัดเจน	3.28	1.04	ปานกลาง	3.64	1.07	มาก
6. มีใบสมัครกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วน	3.23	1.05	ปานกลาง	3.47	1.10	ปานกลาง
7. มีการประกาศรับสมัครบุคลากรอย่างทั่วถึง	3.26	1.21	ปานกลาง	3.71	1.10	มาก

8. ใช้การสัมภาษณ์ในการสรรหา	3.30	1.13	ปานกลาง	3.53	1.07	มาก
9. การบริการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในปัจจุบัน	3.28	1.08	ปานกลาง	3.77	0.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	0.74	ปานกลาง	3.64	0.75	มาก

จากตารางที่ 2-3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการสรรหา ระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.25 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 26.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีใบสมัครกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา คือ การกำหนดอัตราส่วนของบุคลากรเหมาะสมตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 40.4

ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.26$ S.D = 0.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการสรรหา ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.5 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่การบริการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา คือ มีใบสมัครกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วนและ ช่วงระยะเวลาที่เปิดสรรหาในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 36.0

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.64$ S.D = 0.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 4 กำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และข้อ 6 มีใบสมัครกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนและร้อยละสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงประสงค์ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการคัดเลือก

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร.และความพึงประสงค์ที่ต้องการ แก้ไขของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาใน ปัจจุบัน					ระดับความพึงประสงค์ที่ ต้องการแก้ไข				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. การคัดเลือก										
10. การกำหนดนโยบายคัดเลือก บุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน	6 4.4	20 14.7	49 36.0	45 33.1	16 11.8	5 3.7	11 8.1	42 30.9	54 39.7	24 17.6
11. การกำหนดอัตราส่วนของบุคลากร เหมาะสมตามเกณฑ์	2 1.5	20 14.7	56 41.2	36 26.5	22 16.2	2 1.5	11 8.1	50 36.8	38 27.9	35 25.7
12. ช่วงระยะเวลาที่เปิดสอบคัดเลือก บุคคลในปัจจุบัน	3 2.2	30 22.1	59 43.4	33 24.3	11 8.1	4 2.9	17 12.5	53 39.0	39 28.7	23 16.9
13. มีหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากร เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	7 5.1	32 23.5	46 33.8	33 24.3	18 13.2	4 2.9	11 8.1	47 34.6	43 31.6	31 22.8
14. การเปิดสอบคัดเลือกบุคลากรในปัจจุบัน	8 5.9	21 15.4	62 45.6	33 24.3	12 8.8	3 2.2	9 6.6	57 41.9	46 33.8	21 15.4
15. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ ต้องการในตำแหน่งต่างๆ ไว้ชัดเจน	9 6.6	18 13.2	53 39.0	40 29.4	16 11.8	4 2.9	9 6.6	51 37.5	51 37.5	21 15.4
16. มีใบสมัครกำหนดรายละเอียด คุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วน	12 8.8	18 13.2	44 32.4	41 30.1	21 15.4	8 5.9	12 8.8	51 37.5	46 33.8	19 14.0
17. มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับ สมัครบุคคลทั่วไปอย่างทั่วถึง	6 4.4	26 19.1	47 34.6	37 27.2	20 14.7	5 3.7	10 7.4	46 33.8	45 33.1	30 22.1
18. การบริการให้คำแนะนำของ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล	7 5.1	23 16.9	61 44.9	24 17.6	21 15.4	4 2.9	9 6.6	60 44.1	34 25.0	29 21.3
19. การสอบข้อเขียนและการ สัมภาษณ์	10 7.4	21 15.4	54 39.7	31 22.8	20 14.7	7 5.1	10 7.4	40 29.4	47 34.6	32 23.5

20. ปัจจุบันใช้ระบบอุปถัมภ์ในการ คัดเลือก	9 6.6	21 15.4	32 23.5	32 23.5	42 30.9	6 4.4	11 8.1	36 26.5	34 25.0	49 36.0
โดยภาพรวม	79 5.3	250 16.7	563 37.6	385 25.7	219 14.6	52 3.5	120 8.0	533 35.6	477 31.9	314 21.0

ตารางที่ 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการคัดเลือก

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร.และความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาใน ปัจจุบัน			ระดับความพึงประสงค์ ที่ต้องการแก้ไข		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
2. การคัดเลือก						
10. การกำหนดนโยบายคัดเลือกบุคลากรไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	3.33	1.01	ปานกลาง	3.60	0.99	มาก
11. การกำหนดอัตราส่วนของบุคลากร เหมาะสมตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	3.41	0.98	ปานกลาง	3.68	0.99	มาก
12. ช่วงระยะเวลาที่เปิดสอบคัดเลือกบุคคล ในปัจจุบัน	3.14	0.93	ปานกลาง	3.44	1.01	ปานกลาง
13. มีหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรเหมาะสม กับตำแหน่งงาน	3.17	1.09	ปานกลาง	3.63	1.02	มาก
14. การเปิดสอบคัดเลือกบุคลากรในปัจจุบัน	3.15	0.99	ปานกลาง	3.54	0.91	มาก
15. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการ ในตำแหน่งต่างๆ ไว้ชัดเจน	3.26	1.05	ปานกลาง	3.56	0.93	มาก
16. มีใบสมัครกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติ ผู้สมัครอย่างครบถ้วน	3.30	1.15	ปานกลาง	3.41	1.03	ปานกลาง
17. มีการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัคร บุคคลทั่วไปอย่างทั่วถึง	3.29	1.07	ปานกลาง	3.63	1.03	มาก
18. การบริการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่	3.21	1.06	ปานกลาง	3.55	0.99	มาก

บริหารงานบุคคลในปัจจุบัน						
19. การสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์	3.22	1.11	ปานกลาง	3.64	1.08	มาก
20. ปัจจุบันใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือก	3.57	1.26	มาก	3.80	1.15	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	0.76	ปานกลาง	3.59	0.74	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการคัดเลือกระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 25.7 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่การเปิดสอบคัดเลือกบุคลากรในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมา คือ การบริการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 44.9 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.28$ S.D = 0.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 20 ปัจจุบันใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก

พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการคัดเลือก ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 31.9 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่การบริการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ การเปิดสอบคัดเลือกบุคลากรในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 41.9 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.59$ S.D = 0.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 12 ช่วงระยะเวลาที่เปิดสอบคัดเลือกบุคคลในปัจจุบัน และ ข้อ 16 มีใบสมัครกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนและร้อยละสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงประสงค์ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

3. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. มจร มีนโยบายพัฒนาบุคลากร เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	5 3.7	21 15.4	40 29.4	45 33.1	25 18.4	5 3.7	8 5.9	36 26.5	46 33.8	41 30.1
22. หลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากร เหมาะสมกับนโยบายของ มจร	4 2.9	23 16.9	47 34.6	46 33.8	16 11.8	1 0.7	13 9.6	38 27.9	46 33.8	38 27.9
23. การลาศึกษาต่อของบุคลากร ในปัจจุบัน	4 2.9	27 19.9	51 37.5	38 27.9	16 11.8	1 0.7	19 14.0	46 33.8	37 27.2	33 24.3
24. การให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	22 16.2	14 10.3	46 33.8	23 16.9	31 22.8	1 0.7	13 9.6	28 20.6	34 25.0	60 44.1
25. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ไปฝึกอบรม	9 6.6	21 15.4	51 37.5	37 27.2	18 13.2	2 1.5	14 10.3	41 30.1	37 27.2	42 30.9
3. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26. จัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ให้บุคลากร	10 7.4	11 8.1	52 38.2	40 29.4	23 16.9	1 0.7	10 7.4	39 28.7	36 26.5	50 36.8
27. จัดให้บุคลากรได้ไปทัศน ศึกษาและดูงาน	15 11.0	23 16.9	42 30.9	28 20.6	28 20.6	4 2.9	10 7.4	37 27.2	36 26.5	49 36.0
28. หลักเกณฑ์ให้ทุนการศึกษาใน ปัจจุบัน	8 5.9	27 19.9	50 36.8	34 25.0	17 12.5	1 0.7	16 11.8	44 32.4	36 26.5	39 28.7
29. การพิจารณาให้ทุนการศึกษา ตามสาขาวิชาที่กำหนด	12 8.8	31 22.8	43 31.6	31 22.8	19 14.0	3 2.2	14 10.3	38 27.9	39 28.7	42 30.9
30. การสนับสนุนการวิจัย	8 5.9	27 19.9	41 30.1	36 26.5	24 17.6	2 1.5	11 8.1	47 34.6	39 28.7	37 27.2
31. การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ พัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน	4 2.9	22 16.2	53 39.0	40 29.4	17 12.5	2 1.5	11 8.1	49 36.0	40 29.4	34 25.0

โดยภาพรวม	101	247	516	398	234	23	139	443	426	465
	6.8	16.5	34.5	26.6	15.6	1.5	9.3	29.6	28.5	31.1

ตารางที่ 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร.และความพึงประสงค์ที่ต้องการ แก้ไขของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาใน ปัจจุบัน			ระดับความพึงประสงค์ ที่ต้องการแก้ไข		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
3. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร						
21. มหาวิทยาลัยมีนโยบายพัฒนาบุคลากร เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	3.47	1.07	ปานกลาง	3.81	1.05	มาก
22. หลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากรเหมาะสม กับนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.35	0.99	ปานกลาง	3.79	0.98	มาก
23. การลาศึกษาต่อของบุคลากรในปัจจุบัน	3.26	1.00	ปานกลาง	3.60	1.03	มาก
24. การให้บุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ	3.20	1.34	ปานกลาง	4.02	1.05	มาก
25. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม	3.25	1.08	ปานกลาง	3.76	1.05	มาก
26. จัดอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากร	3.40	1.09	ปานกลาง	3.91	1.01	มาก
27. จัดให้บุคลากรไปทัศนศึกษาและดูงาน	3.23	1.26	ปานกลาง	3.85	1.09	มาก
28. หลักเกณฑ์ให้ทุนการศึกษาในปัจจุบัน	3.18	1.08	ปานกลาง	3.71	1.03	มาก
29. การพิจารณาให้ทุนการศึกษาตาม สาขาวิชาที่กำหนด	3.10	1.17	ปานกลาง	3.76	1.07	มาก
30. การสนับสนุนการวิจัย	3.30	1.15	ปานกลาง	3.72	1.00	มาก
31. การดำเนินการตามหลักเกณฑ์พัฒนา บุคลากรในปัจจุบัน	3.32	0.99	ปานกลาง	3.68	0.99	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	0.80	ปานกลาง	3.78	0.73	มาก

จากตารางที่ 6-7 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 26.6 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ จัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 38.2 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.28$ S.D = 0.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.6 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ การให้บุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ จัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 36.8 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.78$ S.D = 0.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8

แสดงจำนวนและร้อยละสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ใน มจร.และความพึงประสงค์ที่ ต้องการแก้ไขของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาใน ปัจจุบัน					ระดับความพึงประสงค์ที่ ต้องการแก้ไข				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน										
32. มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	3	18	53	43	19	2	13	47	46	28
	2.2	13.2	39.0	31.6	14.0	1.5	9.6	34.6	33.8	20.6
33. หลักเกณฑ์การประเมินผลงานใน ปัจจุบัน	3	25	46	42	20	2	13	50	41	32
	2.2	18.4	33.8	30.9	14.7	1.5	9.6	36.8	30.1	23.5

34. การนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณา ให้ความดีความชอบ	11 8.1	25 18.4	38 27.9	34 25.0	28 20.6	2 1.5	18 13.2	46 33.8	31 22.8	41 30.1
35. ให้นำผลการทดลองปฏิบัติงาน	8 5.9	29 21.3	51 37.5	33 24.3	15 11.0	3 2.2	9 6.6	60 44.1	38 27.9	26 19.1
36. การติดตามผลการปฏิบัติงาน	7 5.1	30 22.1	44 32.4	36 26.5	19 14.0	2 1.5	14 10.3	49 36.0	41 30.1	30 22.1
37. ประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์คุณภาพ งานและปริมาณของงาน	8 5.9	30 22.1	42 30.9	33 24.3	23 16.9	1 0.7	17 12.5	44 32.4	32 23.5	42 30.9
38.การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละครั้ง	5 3.7	34 25.0	42 30.9	36 26.5	19 14.0	3 2.2	14 10.3	45 33.1	44 32.4	30 22.1
39. หลักเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผล งานในปัจจุบัน	6 4.4	25 18.4	44 32.4	37 27.2	24 17.6	2 1.5	15 11.0	42 30.9	43 31.6	34 25.0
40. ความเที่ยงตรงและความเป็นธรรมของ ผู้ประเมิน	11 8.1	33 24.3	39 28.7	29 21.3	24 17.6	3 2.2	11 8.1	47 34.6	40 29.4	35 25.7
41. ความละเอียดรอบคอบและความ ถูกต้องของการประเมิน	8 5.9	30 22.1	41 30.1	38 27.9	19 14.0	3 2.2	8 5.9	44 32.4	45 33.1	36 26.5
42. ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ ในหน้าที่งานประเมินของเจ้าหน้าที่	8 5.9	25 18.4	51 37.5	31 22.8	21 15.4	3 2.2	10 7.4	43 31.6	47 34.6	33 24.3
43. การให้นำผลการทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี	11 8.1	25 18.4	45 33.1	33 24.3	22 16.2	4 2.9	14 10.3	57 41.9	29 21.3	32 23.5
โดยภาพรวม	89 5.5	329 20.2	536 32.8	425 26.0	253 15.5	26 1.9	156 9.6	574 35.2	477 29.2	399 24.4

ตารางที่ 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการของผู้ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร.และความพึงประสงค์ที่ต้องการ แก้ไขของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาใน ปัจจุบัน	ระดับความพึงประสงค์ ที่ต้องการแก้ไข
---	------------------------------	--

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
32. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.42	0.96	ปานกลาง	3.63	0.97	มาก
33. หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน	3.38	1.02	ปานกลาง	3.68	0.94	มาก
34. การนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาให้ความดี ความชอบ	3.32	1.22	ปานกลาง	3.70	1.04	มาก
35. ให้อบรมบุคลากรทดลองปฏิบัติงาน	3.13	1.06	ปานกลาง	3.55	0.95	มาก
36. การติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.22	1.10	ปานกลาง	3.61	0.99	มาก
37. ผู้บริหารประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์คุณภาพงานและปริมาณของงาน	3.24	1.15	ปานกลาง	3.71	1.06	มาก
38. การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละครั้ง	3.22	1.09	ปานกลาง	3.62	1.01	มาก
39. หลักเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงานในปัจจุบัน	3.35	1.11	ปานกลาง	3.68	1.02	มาก
40. ความเที่ยงตรงและความเป็นธรรมของผู้ประเมิน	3.16	1.21	ปานกลาง	3.68	1.02	มาก
41. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของการประเมิน	3.22	1.12	ปานกลาง	3.76	0.99	มาก
42. ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในหน้าที่งานประเมินของเจ้าหน้าที่	3.24	1.10	ปานกลาง	3.71	0.99	มาก
43. การให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงาน 1ปี	3.22	1.17	ปานกลาง	3.52	1.05	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	0.88	ปานกลาง	3.65	0.78	มาก

จากตารางที่ 8-9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 26.0 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ ให้อบรมบุคลากรทดลองปฏิบัติงาน และ ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในหน้าที่งานประเมินของเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 37.5 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.26$ S.D = 0.88 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 29.2 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ ให้นบุคลากรทดลองปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ การให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.65$ S.D = 0.78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10

แสดงจำนวนและร้อยละสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การจัดสวัสดิการ

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ใน มจร.และความพึงประสงค์ที่ ต้องการแก้ไขของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาใน ปัจจุบัน					ระดับความพึงประสงค์ที่ ต้องการแก้ไข				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. การจัดสวัสดิการ										
44. ค่ารักษาพยาบาลที่มหาวิทยาลัย ให้แก่บุคลากรในปัจจุบัน	16 11.8	28 20.6	35 25.7	27 19.9	30 22.1	3 2.2	8 5.9	32 23.5	37 27.2	56 41.2
45.หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ	10 7.4	25 18.4	44 32.4	33 24.3	24 17.6	2 1.5	10 7.4	41 30.1	34 25.0	49 36.0
46. ค่ารักษาพยาบาลที่ มหาวิทยาลัยให้เบิกเต็มจาก สถานพยาบาลของรัฐ	19 14.0	25 18.4	32 23.5	25 18.4	35 25.7	8 5.9	18 13.2	39 28.7	20 14.7	51 37.5
47. หลักเกณฑ์ให้เบิกค่า รักษาพยาบาลได้ครั้งหนึ่งจาก สถานพยาบาลเอกชน	17 12.5	21 15.4	45 33.1	19 14.0	34 25.0	7 5.1	9 6.6	46 33.8	28 20.6	46 33.8
48. การบริหารเงินกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพในปัจจุบัน	12 8.8	30 22.1	38 27.9	32 23.5	24 17.6	5 3.7	21 15.4	47 34.6	27 19.9	36 26.5

49. สวัสดิการทุนการศึกษาของบุตร	11 8.1	24 17.6	51 37.5	21 15.4	29 21.3	5 3.7	13 9.6	50 36.8	30 22.1	38 27.9
50. มหาวิทยาลัยร่วมกับธนาคารให้ยืมเงินเพื่อเคหะสงเคราะห์	19 14.0	21 15.4	45 33.1	23 16.9	28 20.6	9 6.6	10 7.4	49 36.0	29 21.3	39 28.7
51. เงินเดือนสุดท้ายเมื่อเกษียณอายุการทำงานหรือเสียชีวิต	15 11.0	14 10.3	51 37.5	32 23.5	24 17.6	5 3.7	6 4.4	49 36.0	25 18.4	51 37.5
52. ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและค่าพาหนะของบุคลากร	16 11.8	19 14.0	46 33.8	24 17.6	31 22.8	4 2.9	14 10.3	37 27.2	24 17.6	57 41.9
53. เวลาปฏิบัติงานและการลาภิจ	6 4.4	23 16.9	56 41.2	28 20.6	23 16.9	3 2.2	17 12.5	53 39.0	25 18.4	38 27.9
54. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	18 13.2	23 16.9	44 32.4	29 21.3	22 16.2	6 4.4	15 11.0	49 36.0	32 23.5	34 25.0
55. การนันทนาการและการกีฬาในปัจจุบัน	12 8.8	20 14.7	59 43.4	25 18.4	20 14.7	6 4.4	15 11.0	48 35.3	26 19.1	41 30.1
โดยภาพรวม	171 10.5	273 16.7	546 33.5	318 19.5	324 19.9	63 3.9	156 9.6	540 33.1	337 20.6	536 32.8

ตารางที่ 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ต่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการจัดสวัสดิการ

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร. และความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขของผู้บริหาร มจร.	ระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน			ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย	\bar{X}	S.D	ความหมาย
5. การจัดสวัสดิการ						
44. ค่ารักษาพยาบาลที่มหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรในปัจจุบัน	3.20	1.32	ปานกลาง	3.99	1.04	มาก
45. หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ	3.26	1.17	ปานกลาง	3.87	1.04	มาก

46.ค่ารักษาพยาบาลที่มหาวิทยาลัยให้เบิกเต็มจากสถานพยาบาลของรัฐ	3.24	1.38	ปานกลาง	3.65	1.27	มาก
47. หลักเกณฑ์ให้เบิกค่ารักษาพยาบาล ได้ครั้งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชน	3.24	1.32	ปานกลาง	3.71	1.15	มาก
48. การบริหารการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.19	1.22	ปานกลาง	3.50	1.15	มาก
49.สวัสดิการทุนการศึกษาของบุตร	3.24	1.21	ปานกลาง	3.61	1.10	มาก
50. มหาวิทยาลัยร่วมกับธนาคารให้ยืมเงินเพื่อเคหะสงเคราะห์	3.15	1.30	ปานกลาง	3.58	1.17	มาก
51. ผู้มีอายุงาน 20 ปี ได้รับเงิน 10 เดือน ของเงินเดือนสุดท้ายเมื่อเกษียณอายุการทำงานและเสียชีวิต	3.26	1.19	ปานกลาง	3.82	1.10	มาก
52. ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและค่าพาหนะของบุคลากร	3.26	1.28	ปานกลาง	3.85	1.16	มาก
53. เวลาปฏิบัติงานและการลาภัก	3.29	1.07	ปานกลาง	3.57	1.09	มาก
54. หลักเกณฑ์พิจารณาให้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.10	1.25	ปานกลาง	3.54	1.11	มาก
55.การนันทนาการและการกีฬาในปัจจุบัน	3.15	1.12	ปานกลาง	3.60	1.16	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	0.92	ปานกลาง	3.69	0.84	มาก

จากตารางที่ 10-11 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการจัดสวัสดิการ ระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.9 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่การนันทนาการและการกีฬาในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา คือ เวลาปฏิบัติงานและการลาภักในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 41.2 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.22$ S.D = 0.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการจัดสวัสดิการ ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่เวลาปฏิบัติงานและการลาภักใน ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ สวัสดิการทุนการศึกษาของบุตร คิดเป็นร้อยละ 36.8 เป็นต้น

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.69$ S.D = 0.84 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ข้อมูลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีดังนี้

ตารางที่ 14

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบันในด้านการสรรหา กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม		2		3		4		5		\bar{X}
		N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	สมรส	14	15.4%	43	47.3%	25	27.5%	9	9.9%	0.17
	โสด	8	17.8%	25	55.6%	12	26.7%	0	0.0%	
อายุ	51-60 ปี	4	15.4%	14	53.8%	7	26.9%	1	3.8%	0.34
	41-50 ปี	7	11.5%	36	59.0%	14	23.0%	4	6.6%	
	31-40 ปี	11	25.0%	16	36.4%	13	29.5%	4	9.1%	
	25-30 ปี	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	0	0.0%	
วุฒิ การศึกษา	ปริญญาเอก	3	13.6%	11	50.0%	7	31.8%	1	4.5%	0.48
	ปริญญาโท	12	16.2%	40	54.1%	15	20.3%	7	9.5%	
	ปริญญาตรี	6	16.2%	15	40.5%	15	40.5%	1	2.7%	
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	

ประสบการณ์ ทำงาน	มากกว่า 30 ปี	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0.04*
	21-30 ปี	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	
	11-20 ปี	9	12.0%	40	53.3%	21	28.0%	5	6.7%	
	1-10 ปี	10	18.9%	27	50.9%	14	26.4%	2	3.8%	

จากตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบันในด้านการสรรหา กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ด้านการสรรหา

ตารางที่ 15

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบันด้านการคัดเลือก กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม	1		2		3		4		5		χ^2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
สถานภาพ	ฆราวาส	2	2.2%	8	8.8%	47	51.6%	27	29.7%	7	7.7%	0.15
	พระภิกษุ	0	0.0%	8	17.8%	22	48.9%	15	33.3%	0	0.0%	
อายุ	51-60 ปี	1	3.8%	3	11.5%	14	53.8%	7	26.9%	1	3.8%	0.72
	41-50 ปี	0	0.0%	8	13.1%	35	57.4%	16	26.2%	2	3.3%	
	31-40 ปี	1	2.3%	5	11.4%	18	40.9%	16	36.4%	4	9.1%	
	25-30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	0	0.0%	
วุฒิ การศึกษา	ปริญญาเอก	1	4.5%	3	13.6%	9	40.9%	9	40.9%	0	0.0%	0.62
	ปริญญาโท	1	1.4%	8	10.8%	40	54.1%	19	25.7%	6	8.1%	
	ปริญญาตรี	0	0.0%	4	10.8%	18	48.6%	14	37.8%	1	2.7%	
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	

ประสบการณ์ การทำงาน	มากกว่า 30 ปี	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0.00*
	21-30 ปี	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	1	20.0%	
	11-20 ปี	1	1.3%	7	9.3%	45	60.0%	18	24.0%	4	5.3%	
	1-10 ปี	0	0.0%	8	15.1%	22	41.5%	21	39.6%	2	3.8%	

จากตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ในด้านการคัดเลือก กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ด้านการคัดเลือก

ตารางที่ 16

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ในด้านการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม		1		2		3		4		5		— ₂ χ
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	สมรส	2	2.2%	12	13.2%	38	41.8%	32	35.2%	7	7.7%	0.53
	พระภิกษุ	0	0.0%	8	17.8%	23	51.1%	12	26.7%	2	4.4%	
อายุ	51-60 ปี	0	0.0%	3	11.5%	15	57.7%	6	23.1%	2	7.7%	0.69
	41-50 ปี	1	1.6%	11	18.0%	26	42.6%	20	32.8%	3	4.9%	
	31-40 ปี	1	2.3%	5	11.4%	16	36.4%	18	40.9%	4	9.1%	
	25-30 ปี	0	0.0%	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	0	0.0%	
วุฒิ การศึกษา	ป.เอก	0	0.0%	3	13.6%	11	50.0%	6	27.3%	2	9.1%	0.01 *
	ป.โท	1	1.4%	11	14.9%	34	45.9%	22	29.7%	6	8.1%	
	ป.ตรี	0	0.0%	6	16.2%	15	40.5%	15	40.5%	1	2.7%	
	ต่ำกว่า ป.ตรี	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	

ประสบการณ์ การทำงาน	มากกว่า30	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	1.00
	21-30 ปี	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	0	0.0%	
	11-20ปี	1	1.3%	9	12.0%	34	45.3%	25	33.3%	6	8.0%	
	1-10 ปี	1	1.9%	9	17.0%	24	45.3%	16	30.2%	3	5.7%	

จากตารางที่ 16 พบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ 17

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบันในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม		1		2		3		4		5		— 2 X
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	ฆราวาส	3	3.3%	21	23.1%	29	31.9%	31	34.1%	7	7.7%	0.36
	พระภิกษุ	0	0.0%	12	26.7%	19	42.2%	13	28.9%	1	2.2%	
อายุ	51-60 ปี	0	0.0%	7	26.9%	10	38.5%	7	26.9%	2	7.7%	0.60
	41-50 ปี	1	1.6%	14	23.0%	26	42.6%	18	29.5%	2	3.3%	
	31-40 ปี	2	4.5%	11	25.0%	9	20.5%	18	40.9%	4	9.1%	
	25-30 ปี	0	0.0%	1	20.0%	3	60.0%	1	20.0%	0	0.0%	
วุฒิ การศึกษา	ป.เอก	0	0.0%	7	31.8%	5	22.7%	8	36.4%	2	9.1%	0.05*
	ป.โท	2	2.7%	18	24.3%	30	40.5%	19	25.7%	5	6.8%	
	ป.ตรี	0	0.0%	8	21.6%	12	32.4%	16	43.2%	1	2.7%	
	ต่ำกว่าป.ตรี	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	

ประสบการณ์ทำงาน	มากกว่า30 ปี	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0.98
	21-30 ปี	0	0.0%	2	40.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	
	11-20 ปี	2	2.7%	16	21.3%	27	36.0%	25	33.3%	5	6.7%	
	1-10 ปี	1	1.9%	14	26.4%	19	35.8%	17	32.1%	2	3.8%	

จากตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 18

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ในด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		1		2		3		4		5		— ₂ χ
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	สมรส	3	3.3%	21	23.1%	29	31.9%	31	34.1%	7	7.7%	0.36
	โสด	0	0.0%	12	26.7%	19	42.2%	13	28.9%	1	2.2%	
อายุ	51-60 ปี	0	0.0%	7	26.9%	10	38.5%	7	26.9%	2	7.7%	0.60
	41-50 ปี	1	1.6%	14	23.0%	26	42.6%	18	29.5%	2	3.3%	
	31-40 ปี	2	4.5%	11	25.0%	9	20.5%	18	40.9%	4	9.1%	
	25-30 ปี	0	0.0%	1	20.0%	3	60.0%	1	20.0%	0	0.0%	
วุฒิการศึกษา	ป.เอก	0	0.0%	7	31.8%	5	22.7%	8	36.4%	2	9.1%	0.05*
	ป.โท	2	2.7%	18	24.3%	30	40.5%	19	25.7%	5	6.8%	
	ป.ตรี	0	0.0%	8	21.6%	12	32.4%	16	43.2%	1	2.7%	
	ต่ำกว่าป.ตรี	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	

ประสบการณ์ทำงาน	มากกว่า30 ปี	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0.98
	21-30 ปี	0	0.0%	2	40.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	
	11-20 ปี	2	2.7%	16	21.3%	27	36.0%	25	33.3%	5	6.7%	
	1-10 ปี	1	1.9%	14	26.4%	19	35.8%	17	32.1%	2	3.8%	

จากตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ในด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร

ตารางที่ 19

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขในด้านการสรรหา กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม		1		2		3		4		5		\bar{X}
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	ฆราวาส	1	1.1%	5	5.5%	31	34.1%	40	44.0%	14	15.4%	0.45
	พระภิกษุ	0	0.0%	2	4.4%	21	46.7%	19	42.2%	3	6.7%	
อายุ	51-60 ปี	0	0.0%	0	0.0%	15	57.7%	10	38.5%	1	3.8%	0.22
	41-50 ปี	0	0.0%	3	4.9%	25	41.0%	26	42.6%	7	11.5%	
	31-40 ปี	1	2.3%	4	9.1%	10	22.7%	20	45.5%	9	20.5%	
	25-30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	0	0.0%	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาเอก	0	0.0%	1	4.5%	9	40.9%	8	36.4%	4	18.2%	0.96
	ปริญญาโท	1	1.4%	4	5.4%	27	36.5%	31	41.9%	11	14.9%	
	ปริญญาตรี	0	0.0%	2	5.4%	15	40.5%	18	48.6%	2	5.4%	
	ต่ำกว่าป.ตรี	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	

ประสบการณ์ ทำงาน	มากกว่า30ปี	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0.61
	21-30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	3	60.0%	1	20.0%	1	20.0%	
	11-20 ปี	1	1.3%	2	2.7%	30	40.0%	34	45.3%	8	10.7%	
	1-10 ปี	0	0.0%	5	9.4%	19	35.8%	21	39.6%	8	15.1%	

จากตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ในด้านการสรรหากับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขด้านการสรรหา

ตารางที่ 20

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ในด้านการคัดเลือก กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม		1		2		3		4		5		— 2 X
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	สมรส	2	2.2%	3	3.3%	38	41.8%	37	40.7%	11	12.1%	0.71
	พระภิกษุ	0	0.0%	3	6.7%	21	46.7%	16	35.6%	5	11.1%	
อายุ	51-60 ปี	0	0.0%	1	3.8%	14	53.8%	10	38.5%	1	3.8%	0.41
	41-50 ปี	0	0.0%	3	4.9%	30	49.2%	21	34.4%	7	11.5%	
	31-40 ปี	2	4.5%	2	4.5%	12	27.3%	21	47.7%	7	15.9%	
	25-30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	3	60.0%	1	20.0%	1	20.0%	
วุฒิการศึกษา	ป.เอก	0	0.0%	1	4.5%	11	50.0%	6	27.3%	4	18.2%	0.82
	ป.โท	1	1.4%	3	4.1%	29	39.2%	30	40.5%	11	14.9%	
	ป.ตรี	1	2.7%	2	5.4%	18	48.6%	15	40.5%	1	2.7%	
	ต่ำกว่าป.ตรี	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	
ประสบการณ์	มากกว่า30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0.74

ทำงาน	ปี										
	21-30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	3	60.0%	1	20.0%	1	20.0%
	11-20 ปี	2	2.7%	3	4.0%	35	46.7%	27	36.0%	8	10.7%
	1-10 ปี	0	0.0%	3	5.7%	21	39.6%	22	41.5%	7	13.2%

จากตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไขในด้านการคัดเลือก กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ด้านการคัดเลือก

ตารางที่ 21

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามว่า วิทยาลัยการพระราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม		2		3		4		5		χ^2
		N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	สมรส	4	4.4%	29	31.9%	38	41.8%	20	22.0%	0.78
	พระภิกษุ	1	2.2%	16	35.6%	16	35.6%	12	26.7%	
อายุ	51-60 ปี	1	3.8%	10	38.5%	11	42.3%	4	15.4%	0.29
	41-50 ปี	2	3.3%	22	36.1%	24	39.3%	13	21.3%	
	31-40 ปี	2	4.5%	9	20.5%	18	40.9%	15	34.1%	
	25-30 ปี	0	0.0%	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%	
วุฒิ การศึกษา	ป.เอก	1	4.5%	8	36.4%	8	36.4%	5	22.7%	1.00
	ป.โท	3	4.1%	22	29.7%	30	40.5%	19	25.7%	
	ป.ตรี	1	2.7%	14	37.8%	15	40.5%	7	18.9%	
	ต่ำกว่าป.ตรี	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	
ประสบการณ์	มากกว่า 30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0.25

ทำงาน	21-30 ปี	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	0	0.0%
	11-20 ปี	1	1.3%	28	37.3%	29	38.7%	17	22.7%
	1-10 ปี	4	7.5%	15	28.3%	19	35.8%	15	28.3%

จากตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม		2		3		4		5		χ^2
		N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	ฆราวาส	10	11.0%	31	34.1%	34	37.4%	16	17.6%	0.27
	พระภิกษุ	2	4.4%	19	42.2%	20	44.4%	4	8.9%	
อายุ	51-60 ปี	1	3.8%	13	50.0%	9	34.6%	3	11.5%	0.70
	41-50 ปี	5	8.2%	23	37.7%	25	41.0%	8	13.1%	
	31-40 ปี	5	11.4%	12	27.3%	18	40.9%	9	20.5%	
	25-30 ปี	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	0	0.0%	
วุฒิการศึกษา	ป.เอก	1	4.5%	8	36.4%	9	40.9%	4	18.2%	0.96
	ป.โท	7	9.5%	25	33.8%	31	41.9%	11	14.9%	
	ป.ตรี	4	10.8%	16	43.2%	13	35.1%	4	10.8%	
	ต่ำกว่าป.ตรี	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	
ประสบการณ์	มากกว่า 30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0.23

ทำงาน	21-30 ปี	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	0	0.0%
	11-20 ปี	3	4.0%	29	38.7%	29	38.7%	14	18.7%
	1-10 ปี	8	15.1%	19	35.8%	20	37.7%	6	11.3%

จากตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 23

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ในด้านการจัดสวัสดิการ กับสถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม		1		2		3		4		5		\bar{X}
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
สถานภาพ	สมรส	1	1.1%	10	11.0%	29	31.9%	37	40.7%	14	15.4%	0.82
	พระภิกษุ	0	0.0%	3	6.7%	17	37.8%	17	37.8%	8	17.8%	
อายุ	51-60 ปี	0	0.0%	1	3.8%	12	46.2%	12	46.2%	1	3.8%	0.54
	41-50 ปี	1	1.6%	8	13.1%	18	29.5%	22	36.1%	12	19.7%	
	31-40 ปี	0	0.0%	4	9.1%	13	29.5%	18	40.9%	9	20.5%	
	25-30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	3	60.0%	2	40.0%	0	0.0%	
วุฒิ การศึกษา	ป.เอก	0	0.0%	2	9.1%	7	31.8%	10	45.5%	3	13.6%	0.80
	ป.โท	0	0.0%	7	9.5%	23	31.1%	31	41.9%	13	17.6%	
	ป.ตรี	1	2.7%	4	10.8%	16	43.2%	11	29.7%	5	13.5%	
	ต่ำกว่าป.ตรี	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	
ประสบการณ์	มากกว่า 30 ปี	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	0.91

ทำงาน	21-30 ปี	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	0	0.0%
	11-20 ปี	0	0.0%	7	9.3%	22	29.3%	32	42.7%	14	18.7%
	1-10 ปี	1	1.9%	5	9.4%	20	37.7%	19	35.8%	8	15.1%

จากตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข
 ในด้านการจัดสวัสดิการ กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ด้านการจัดสวัสดิการ