

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 86 คน โดยนำเสนอข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร  
กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการ  
บริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปรากฏตามตาราง 1

## ตาราง 1

แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

| ข้อมูลส่วนบุคคล                   | จำนวน     | ร้อยละ       |
|-----------------------------------|-----------|--------------|
| 1. เพศ                            |           |              |
| 1. ชาย                            | 15        | 32.6         |
| 2. หญิง                           | 31        | 67.4         |
| <b>รวม</b>                        | <b>46</b> | <b>100.0</b> |
| 2. อายุ                           |           |              |
| 1. 25 ปี                          | 3         | 6.5          |
| 2. 26-30 ปี                       | 3         | 6.5          |
| 3. 31-40 ปี                       | 18        | 39.1         |
| 4. 41-50 ปี                       | 10        | 21.7         |
| 5. 51 ปี หรือมากกว่า              | 12        | 26.1         |
| <b>รวม</b>                        | <b>46</b> | <b>100.0</b> |
| 3. ระดับการศึกษา                  |           |              |
| 1. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า   | 3         | 6.5          |
| 2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า         | 4         | 8.7          |
| 3. ปริญญาตรี                      | 15        | 32.6         |
| 4. สูงกว่าปริญญาตรี               | 24        | 52.2         |
| <b>รวม</b>                        | <b>46</b> | <b>100.0</b> |
| 4. ประเภทตำแหน่ง                  |           |              |
| 1. ข้าราชการ                      | 11        | 23.9         |
| 2. พนักงานมหาวิทยาลัย             | 9         | 19.6         |
| 3. ลูกจ้างประจำ                   |           |              |
| 4. ลูกจ้างบรายได้                 | 4         | 8.7          |
| 5. ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวรายปี | 22        | 47.8         |
| 6. อื่น ๆ (ระบุ).....             |           |              |
| <b>รวม</b>                        | <b>46</b> | <b>100.0</b> |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล         | จำนวน     | ร้อยละ       |
|-------------------------|-----------|--------------|
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน |           |              |
| 1. 5 ปี หรือน้อยกว่า    | 15        | 32.6         |
| 2. 6 – 10 ปี            | 10        | 21.7         |
| 3. 11- 15 ปี            | 5         | 10.9         |
| 4. มากกว่า 15 ปี        | 16        | 34.8         |
| <b>รวม</b>              | <b>46</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ พบว่า เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 เพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาอายุ 51 ปี หรือมากกว่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 อายุ 41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุ 25 ปี หรือน้อยกว่า และ อายุ 26-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และลูกจ้างบรยายได้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาได้แก่ 5 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และ 11-15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2**  
**ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน**  
**ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่**

**ตาราง 2**

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน  
โดยภาพรวม

| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน           | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| 1. ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ | 3.27        | .632        | ปานกลาง          |
| 2. ด้านการเพิ่มคุณค่างาน              | 3.87        | .600        | มาก              |
| 3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน          | 3.70        | .788        | มาก              |
| 4. ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ      | 3.41        | .791        | ปานกลาง          |
| <b>รวม</b>                            | <b>3.56</b> | <b>.567</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการเพิ่มคุณค่างานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.27$ ) ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ ( $\bar{X} = 3.41$ ) ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 3.27$ )

### ตาราง 3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน  
ด้านการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์

| ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ<br>หน่วยงาน                            | 3.29      | .815 | ปานกลาง          |
| 2) ได้รับโอกาสในการตัดสินใจปัญหาร่วมกับ<br>ผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน | 3.33      | .674 | ปานกลาง          |
| 3) มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงาน<br>และการประเมินผลการปฏิบัติงาน       | 3.20      | .694 | ปานกลาง          |
| รวม   | 3.27      | .632 | ปานกลาง          |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับโอกาสในการตัดสินใจปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ )

#### ตาราง 4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน  
ด้านการเพิ่มคุณค่างาน

| ด้านการเพิ่มคุณค่างาน                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 4) งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น            | 4.00      | .674 | มาก              |
| 5) มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย                    | 3.76      | .712 | มาก              |
| 6) งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน | 3.87      | .869 | มาก              |
| รวม   | 3.87      | .600 | มาก              |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการเพิ่มคุณค่างานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) และการมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ )

### ตาราง 5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน  
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 7) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้<br>ความสามารถ  | 3.67      | .879 | มาก              |
| 8) มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อน<br>ร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น<br>ต่องานที่รับผิดชอบ | 3.73      | .809 | มาก              |
| 9) มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่<br>ทำงานที่ดี  | 3.71      | .991 | มาก              |
| รวม   | 3.70      | .788 | มาก              |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
การมีส่วนร่วมด้านการมีโอกาสร่วมงานและมีเสรีภาพในการ  
แสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านมีบรรยากาศ  
และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) และหน่วยงานเปิดโอกาส  
ให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

## ตาราง 6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน  
ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ

| ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ  | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|-------|------------------|
| 10) หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ<br>กำหนดนโยบายการประกันคุณภาพ<br>การศึกษา    | 3.33      | 1.044 | ปานกลาง          |
| 11) มีส่วนช่วยให้ระบบการประกันคุณภาพ<br>การศึกษาของหน่วยงานมีผลการ<br>ดำเนินงานที่ดี | 3.47      | .869  | ปานกลาง          |
| 12) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้<br>บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างมี<br>คุณภาพ      | 3.44      | .841  | ปานกลาง          |
| รวม  | 3.41      | .791  | ปานกลาง          |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนช่วยให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานมีผลการดำเนินงาน ที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.47) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.44) หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.33)



### ส่วนที่ 3

#### ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่โดยรวม จำแนกตามเพศ

#### ตาราง 7

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกด้านเพศ

| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | เพศ  | $\bar{X}$ | S.D. | t      | p    |
|-----------------------------|------|-----------|------|--------|------|
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ชาย  | 3.32      | .459 | -2.176 | .035 |
| โดยรวม                      | หญิง | 3.69      | .581 |        |      |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลจำแนกด้านเพศ พบว่า เพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่โดยรวม จำแนกตามอายุ

#### ตาราง 8

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกด้านอายุ

| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | อายุ               | $\bar{X}$ | S.D. | F    | p    |
|-----------------------------|--------------------|-----------|------|------|------|
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 25 ปี หรือน้อยกว่า | 3.36      | .614 | .478 | .752 |

ตาราง 8 (ต่อ)

| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน           | อายุ              | $\bar{X}$ | S.D. | F | p |
|---------------------------------------|-------------------|-----------|------|---|---|
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน<br>โดยรวม | 26-30 ปี          | 3.47      | .458 |   |   |
|                                       | 31-40 ปี          | 3.48      | .565 |   |   |
|                                       | 41-50 ปี          | 3.74      | .658 |   |   |
|                                       | 51 ปี หรือมากกว่า | 3.64      | .560 |   |   |
|                                       | รวม               | 3.56      | .567 |   |   |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ โดยรวมกับอายุ พบว่า การมีอายุที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 9

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกด้านระดับการศึกษา

| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน           | ระดับการศึกษา          | $\bar{X}$ | S.D. | F     | p    |
|---------------------------------------|------------------------|-----------|------|-------|------|
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน<br>โดยรวม | มัธยมปลายหรือต่ำกว่า   | 3.22      | .502 | 2.437 | .078 |
|                                       | อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 3.45      | .840 |       |      |
|                                       | ปริญญาตรี              | 3.34      | .485 |       |      |
|                                       | สูงกว่าปริญญาตรี       | 3.77      | .526 |       |      |
|                                       | รวม                    | 3.56      | .567 |       |      |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ โดยรวมกับระดับการศึกษา พบว่า การมีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่โดยรวม จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน**

#### ตาราง 10

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกด้านประเภทตำแหน่ง

| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน           | ประเภทตำแหน่ง             | $\bar{X}$ | S.D. | F     | p    |
|---------------------------------------|---------------------------|-----------|------|-------|------|
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน<br>โดยรวม | ข้าราชการ                 | 3.90      | .542 | 2.176 | .106 |
|                                       | พนักงานมหาวิทยาลัย        | 3.60      | .454 |       |      |
|                                       | ลูกจ้างบรายนได้           | 3.52      | .861 |       |      |
|                                       | ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว | 3.38      | .520 |       |      |
|                                       | รวม                       | 3.57      | .567 |       |      |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ โดยรวมกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า การมีประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 11

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกด้านประสบการณ์ในการทำงาน

| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน           | ประสบการณ์ในการทำงาน | $\bar{X}$ | S.D. | F    | p    |
|---------------------------------------|----------------------|-----------|------|------|------|
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน<br>โดยรวม | 5 ปี หรือน้อยกว่า    | 3.35      | .506 | 1.49 | .231 |
|                                       | 6-10 ปี              | 3.61      | .474 |      |      |
|                                       | 11-15 ปี             | 3.43      | .646 |      |      |
|                                       | มากกว่า 15 ปี        | 3.76      | .627 |      |      |
| รวม                                   |                      | 3.57      | .567 |      |      |

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ โดยรวมกับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าการมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05