

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 7 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	279	100.00
เพศ		
ชาย	119	42.70
หญิง	160	57.30
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	26	9.30
31-40 ปี	83	29.80
41-50 ปี	60	21.50
51 ปีขึ้นไป	110	39.40
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	62	22.20
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	204	73.10
ประเภทบุคลากร		
ผู้บริหาร	46	16.50
ผู้สอน	192	68.80
เจ้าหน้าที่	41	14.70

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	279	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.50
1 - 5 ปี	15	5.40
6 – 10 ปี	17	6.10
10 ปีขึ้นไป	240	86.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา พบว่าบุคลากรของสถาบันการพลศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43 วุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 ประเภทบุคลากรเป็นผู้สอน จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลแสดงดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สถาบันฯ มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง	2.94	0.98	ปานกลาง
2. สถาบันฯ มีการวางแผนกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.93	0.96	ปานกลาง
3. สถาบันฯ ได้ดำเนินการตามความจำเป็นในการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	2.99	0.91	ปานกลาง
4. สถาบันฯ ได้ดำเนินการวางแผนเพื่อให้กรอบสำหรับการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์	2.93	0.91	ปานกลาง
5. ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานอยู่มีบุคลากรเพียงพอ	2.57	1.04	น้อย
6. ถ้าบุคลากรไม่เพียงพอสถาบันฯ มีการดำเนินการจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ	2.99	0.98	ปานกลาง
รวม	2.89	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89$ และ $S.D.=0.75$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับน้อยในข้อ 5 (ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานอยู่มีบุคลากรเพียงพอ) ส่วนในข้ออื่นมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ทราบข้อมูลการรับสมัครบุคลากรจากบุคคลที่เคยปฏิบัติงาน	3.01	0.87	ปานกลาง
2. ทราบข้อมูลการรับสมัครบุคลากรจากประกาศรับสมัครใน สื่อต่างๆ	2.72	0.96	ปานกลาง
3. สถาบันฯมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	2.56	1.00	น้อย
4. สถาบันฯพิจารณาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจากวุฒิการศึกษาที่ ตรงตามตำแหน่งที่ขาดแคลน	2.72	1.07	ปานกลาง
5. สถาบันฯใช้วิธีหลากหลายในการแจ้งให้รับทราบและปฏิบัติ ตามนโยบาย เป้าหมาย แผนงานและโครงการ	3.03	0.86	ปานกลาง
6. สถาบันฯได้มีการติดตามให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาใน เรื่องปฏิบัติงาน โดยการจัดประชุมเป็นระยะๆ	2.95	0.97	ปานกลาง
7. สถาบันฯได้มีการติดตามให้คำแนะนำและคำปรึกษาใน เรื่องปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ	2.84	0.96	ปานกลาง
รวม	2.83	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ พบว่า
โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.83$ และ $S.D.=0.76$) เมื่อ
วิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับน้อยในข้อ 3 (สถาบันฯมีกระบวนการ
คัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่เหมาะสม) ส่วนในข้ออื่นมีระดับความคิดเห็นในระดับ
ปานกลางทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองและมีความเป็นมิตร	3.50	0.97	มาก
2. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	2.97	1.00	ปานกลาง
3. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ของผู้รับผิดชอบ	2.98	0.95	ปานกลาง
4. บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.28	0.83	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.45	0.90	มาก
6. มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.13	0.92	ปานกลาง
7. มีการร้องเรียนของปัญหาในด้านต่างๆและมีการแก้ไข	2.77	0.91	ปานกลาง
8. สถาบันฯ มีการประเมินสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.15	0.85	ปานกลาง
9. สถาบันฯ ใช้หลากหลายวิธีในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ บุคลากร	2.51	1.04	น้อย
10. สถาบันฯ ได้จัดบริการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ บุคลากร	2.75	0.99	ปานกลาง
รวม	3.05	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวม
 บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$ และ $S.D.=0.73$) เมื่อวิเคราะห์เป็น
 รายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากในข้อ 1 และข้อ 5 บุคลากรมีความคิดเห็นระดับน้อย
 ในข้อ 9 ส่วนในข้ออื่นมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สถาบันฯ ได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3.22	0.92	ปานกลาง
2. สถาบันฯ ได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งาน	3.01	0.89	ปานกลาง
3. สถาบันฯ ได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	3.07	0.93	ปานกลาง
4. สถาบันฯ ใช้วิธีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.92	ปานกลาง
5. สถาบันฯ ใช้วิธีการจัดสัมมนาวิชาการในการพัฒนาบุคลากร	3.21	0.99	ปานกลาง
6. สถาบันฯ ใช้วิธีการให้ทุนศึกษาต่อในประเทศในการพัฒนาบุคลากร	3.71	0.97	มาก
7. สถาบันฯ ใช้วิธีสนับสนุนให้มีการทำการวิจัยในการพัฒนาบุคลากร	3.53	0.90	มาก
8. สถาบันฯ ใช้การสอบแข่งขันในการพิจารณาเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม	2.91	1.15	ปานกลาง
9. สถาบันฯ ใช้ความสมัครใจของบุคลากรในการพิจารณาเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม	3.48	0.89	มาก
10. สถาบันฯ ให้ผู้บริหารเป็นผู้คัดเลือกเพื่อศึกษาต่อและเข้ารับการอบรม	3.09	0.89	ปานกลาง
11. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วได้นำความรู้ความสามารถมาจัดโครงการอบรมให้แก่บุคลากรอื่นๆ	2.77	0.93	ปานกลาง
12. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วได้นำความรู้มาเผยแพร่	2.52	1.01	น้อย
รวม	3.16	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมบุคลากรมี
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$ และ $S.D.=0.69$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า
บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากในข้อ 6, 7 และ 9 บุคลากรมีความคิดเห็นระดับน้อยในข้อ 12
ส่วนในข้ออื่นมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	3.26	0.96	ปานกลาง
2. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อปรับปรุงระบบและวิธี ปฏิบัติงาน	2.98	0.97	ปานกลาง
3. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อให้ทราบถึงความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ	3.11	0.97	ปานกลาง
4. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อให้ทราบถึงปัญหาในด้าน การปฏิบัติงาน	3.04	0.98	ปานกลาง
5. ใช้รูปแบบการประเมินคุณลักษณะของผู้ถูกประเมิน	2.90	0.91	ปานกลาง
6. ใช้รูปแบบการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ถูก ประเมิน	3.00	0.93	ปานกลาง
7. ใช้รูปแบบการประเมินผลสำเร็จของงานผู้ถูกประเมิน	2.96	1.00	ปานกลาง
8. เคยถูกประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินตนเอง	3.11	1.02	ปานกลาง
9. เคยถูกประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมิน โดย คณะผู้ประเมิน	3.32	0.88	ปานกลาง
10. เคยถูกประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมิน โดย ผู้บริหาร	3.60	0.98	มาก
11. เคยถูกประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมิน ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและตนเอง	2.57	1.13	น้อย
12. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้หลักเกณฑ์ที่ผู้บริหาร กำหนดขึ้น	3.46	1.01	มาก
13. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้หลักเกณฑ์ที่ผู้ถูก ประเมินมีส่วนร่วมกำหนดขึ้น	2.52	1.07	น้อย
14. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้หลักเกณฑ์ข้อบังคับที่ ส่วนราชการกำหนด	3.41	1.05	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
15. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความยุติธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ	2.49	1.14	น้อย
16. การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยควบคุมการทำงานให้ ตรงตามมาตรฐานที่วางวัตถุประสงค์ไว้	2.76	1.11	ปานกลาง
17. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้นุคลากรทราบถึงผล การปฏิบัติงานของตน	2.86	1.18	ปานกลาง
18. การประเมินผลการปฏิบัติงานส่งเสริมความเข้าใจและ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	2.72	1.13	ปานกลาง
19. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและ แนวทางในการบริหาร	2.86	1.18	ปานกลาง
รวม	3.00	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$ และ $S.D.=0.71$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากในข้อ 10, 12 และ 14 บุคลากรมีความคิดเห็นระดับน้อยในข้อ 11, 13 และ 15 ส่วนในข้ออื่นมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม

ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.89	0.75	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	2.83	0.76	ปานกลาง
3. ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.05	0.73	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.16	0.69	ปานกลาง
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.00	0.71	ปานกลาง
โดยรวม	2.98	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=2.98$ และ $S.D.=0.63$) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้าน
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีผลแสดงดังตาราง 9-35 โดยมีสมมติฐานในการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=119)		หญิง (n=160)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.06	0.80	2.77	0.68	3.285	0.001*
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.18	0.63	2.57	0.73	7.353	0.000*
3. ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.32	0.64	2.85	0.73	5.623	0.000*
4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.42	0.54	2.96	0.72	6.103	0.000*
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.20	0.74	2.84	0.65	4.230	0.000*
โดยรวม	3.25	0.59	2.83	0.60	5.900	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมและเป็นราย

ด้านมีค่าน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ แสดงว่า บุคลากรที่เพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	22.334	3.000	7.445	15.436	0.000*
	ภายในกลุ่ม	132.629	275.000	0.482		
	รวม	154.963	278.000			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	20.344	3.000	6.781	13.486	0.000*
	ภายในกลุ่ม	138.289	275.000	0.503		
	รวม	158.633	278.000			
3. ด้านการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	18.687	3.000	6.229	13.217	0.000*
	ภายในกลุ่ม	129.610	275.000	0.471		
	รวม	148.297	278.000			
4. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	5.073	3.000	1.691	3.667	0.013*
	ภายในกลุ่ม	126.825	275.000	0.461		
	รวม	131.898	278.000			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.166	3.000	3.722	7.840	0.000*
	ภายในกลุ่ม	130.546	275.000	0.475		
	รวม	141.712	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ

One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมและเป็นรายด้านน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=.05$ แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจึงสรุปได้ว่า อายุของบุคลากรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาทุกด้านแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาจำแนกตามอายุคู่ใดบ้างที่มีระดับความคิดเห็นในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา และคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 11-15

ตาราง 11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี				
51 ปีขึ้นไป	0.4607*	0.5617*	0.6336*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.4607) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.5617) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี (0.6336)

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จำแนก
ตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี		0.4218*	0.3701*	
31-40 ปี				
41-50 ปี				
51 ปีขึ้นไป		0.5843*	0.5327*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.4218) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี (0.3701) และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.5843) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี (0.5327)

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์จำแนก
 ตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี				
51 ปีขึ้นไป	0.4032*	0.5910*	0.4592*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ
 เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากร
 มนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน
 30 ปี (0.4032) มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.5910) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี
 (0.4592)

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ
 เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี				
51 ปีขึ้นไป		0.2378*	0.3299*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.2378) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี (0.3299)

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี		0.5941*		0.4764*
51 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนก
ตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ
ไม่เกิน 30 ปี (0.5941) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (0.4764)

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	8.203	2.000	4.102	7.714	0.001*
	ภายในกลุ่ม	146.759	276.000	0.532		
	รวม	154.963	278.000			
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	6.029	2.000	3.015	5.452	0.005*
	ภายในกลุ่ม	152.604	276.000	0.553		
	รวม	158.633	278.000			
3. ด้านการชำระรักษา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	8.599	2.000	4.299	8.494	0.000*
	ภายในกลุ่ม	139.698	276.000	0.506		
	รวม	148.297	278.000			
4. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.956	2.000	0.978	2.077	0.127
	ภายในกลุ่ม	129.942	276.000	0.471		
	รวม	131.898	278.000			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.379	2.000	2.189	4.400	0.013*
	ภายในกลุ่ม	137.333	276.000	0.498		
	รวม	141.712	278.000			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.471	2.000	2.236	5.769	0.004*
	ภายในกลุ่ม	106.956	276.000	0.388		
	รวม	111.427	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่

คำนวณได้โดยรวมน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจึงสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้านที่บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ คือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทราบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดคู่ใดบ้างที่มีระดับความคิดเห็นในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 17-20

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.6650*	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.3661*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.6650) และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับความ

คิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.3661)

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.7483*	0.6041*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.7483) และมากกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า (0.6041)

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิ
การศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.8795*	0.6549*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.2246*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.8795) และมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า (0.6549) และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.2246)

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.6243*	0.5750*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับ
ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.6243) และมากกว่า
บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า (0.5750)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	31.073	2.000	15.536	34.611	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123.890	276.000	0.449		
	รวม	154.963	278.000			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	49.621	2.000	24.811	62.816	0.000*
	ภายในกลุ่ม	109.012	276.000	0.395		
	รวม	158.633	278.000			
3. ด้านการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	41.743	2.000	20.871	54.062	0.000*
	ภายในกลุ่ม	106.554	276.000	0.386		
	รวม	148.297	278.000			
4. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	23.160	2.000	11.580	29.393	0.000*
	ภายในกลุ่ม	108.738	276.000	0.394		
	รวม	131.898	278.000			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	35.286	2.000	17.643	45.754	0.000*
	ภายในกลุ่ม	106.426	276.000	0.386		
	รวม	141.712	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมและเป็นรายด้านน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=.05$ แสดงว่า ประเภทบุคลากรต่างก็มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ความคิดเห็นจึงสรุปได้ว่า ประเภทบุคลากรต่างก็มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาทุกด้านแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาจำแนกตามประเภทบุคลากร คู่ใดบ้างที่มีระดับความคิดเห็น ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 22-26

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		0.9150*	0.7284*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (0.915) และมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.7284)

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จำแนก
ตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ ด้วย วิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		1.1410*	0.7271*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่		0.4139*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์จำแนก
ตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหาร
จัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
ทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (1.1410) และมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่
(0.7271) และบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบุคลากรประเภท
ผู้สอน (0.4139)

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม
ประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ ด้วย วิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		1.0606*	0.8556*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม
ประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหาร
จัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า
บุคลากรประเภทผู้สอน (1.0606) และมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.8556)

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภท
บุคลากรเป็นรายคู่ ด้วย วิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		0.7852*	0.7233*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (0.7852) และมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.7233)

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายกลุ่ม ด้วย วิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		0.9701*	0.6810*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่		0.2891*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (0.9701) และมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.6810) และบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (0.2891)

ตาราง 27 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.377	3.000	0.792	1.428	0.235
	ภายในกลุ่ม	152.585	275.000	0.555		
	รวม	154.963	278.000			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.232	3.000	0.744	1.308	0.272
	ภายในกลุ่ม	156.401	275.000	0.569		
	รวม	158.633	278.000			
3. ด้านการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.566	3.000	0.189	0.351	0.788
	ภายในกลุ่ม	147.731	275.000	0.537		
	รวม	148.297	278.000			
4. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.714	3.000	0.238	0.499	0.683
	ภายในกลุ่ม	131.184	275.000	0.477		
	รวม	131.898	278.000			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.617	3.000	1.539	3.087	0.028*
	ภายในกลุ่ม	137.095	275.000	0.499		
	รวม	141.712	278.000			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.303	3.000	0.434	1.084	0.356
	ภายในกลุ่ม	110.124	275.000	0.400		
	รวม	111.427	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่

คำนวณได้โดยรวมมากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 1 ด้านที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานคู่ใดบ้างที่มีระดับความคิดเห็นในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ ด้วย วิธี Fisher's LSD procedure

ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			0.7479*	0.6576*
1 - 5 ปี				
6 - 10 ปี				
10 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มี
ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี (0.7479) และบุคลากรที่
มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (0.6576)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการ
พลศึกษา ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับ
นับถือ และความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่
ได้รับในการทำงาน การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลแสดงดัง
ตาราง 29-34

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.42	0.83	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่เสมอ	3.16	0.92	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาได้นำข้อเสนอแนะเข้าสู่ภาคปฏิบัติเสมอ	2.85	1.02	ปานกลาง
4. มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเพิ่มเติมตาม โอกาสอันควร	3.17	1.05	ปานกลาง
5. สถาบันฯเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อ เพิ่มวุฒิในระดับที่สูงขึ้น	4.00	0.86	มาก
6. มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษตาม ความเหมาะสม	2.89	1.08	ปานกลาง
7. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	2.96	1.05	ปานกลาง
8. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำการวิจัยหรือการเสนอ ผลงานทางวิชาการ	3.37	1.00	ปานกลาง
9. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมาย งานให้ปฏิบัติ	3.49	0.84	มาก
10. มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติงานในระดับนโยบาย	2.98	1.21	ปานกลาง
รวม	3.23	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$ และ $S.D.=0.70$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมากในข้อ 1, 5 และ 9 ส่วนในข้ออื่นมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ได้รับความเชื่อถือและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	3.25	0.91	ปานกลาง
2. ได้รับการยอมรับจากบุคคลในวงการอาชีพเดียวกันและจากบุคคลทั่วไป	3.61	0.73	มาก
3. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.67	มาก
4. ได้รับรางวัลหรือการยกย่องชมเชยในผลงาน	2.98	1.01	ปานกลาง
5. มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.55	0.99	มาก
6. รู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.39	0.96	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ	3.16	1.04	ปานกลาง
8. รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	3.47	0.98	มาก
รวม	3.38	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$ และ $S.D.=0.65$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจระดับมากในข้อ 2, 3, 5 และ 8 ส่วนในข้ออื่นมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน

ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้มีความสุข	3.51	0.96	มาก
2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.55	0.93	มาก
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ช่วยพัฒนาองค์กร	3.80	0.82	มาก
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.33	0.92	ปานกลาง
5. มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.59	0.86	มาก
6. มีโอกาสใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะพัฒนางาน	3.33	0.92	ปานกลาง
7. มีโอกาสเสนอความคิดริเริ่มและใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะพัฒนางาน	3.18	1.07	ปานกลาง
8. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.56	0.84	มาก
9. มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการทำงาน โครงการพิเศษนอกเหนืองานประจำ	3.48	0.92	มาก
10. ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม	3.75	0.82	มาก
11. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.73	0.89	มาก
12. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสมดุลเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับงานของคนอื่น	3.16	1.03	ปานกลาง
รวม	3.50	0.66	มาก

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$ และ S.D.=0.66) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจระดับปานกลางในข้อ 4, 6, 7 และ 12 ส่วนในข้ออื่นมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชากำกับ/ดูแลการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.34	0.99	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเมตตาในระเบียบกฎเกณฑ์สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้	3.30	0.98	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.23	0.99	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยตามสมควร	3.32	0.98	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการปกครองบังคับบัญชา	2.95	1.04	ปานกลาง
6. บุคคลในสถาบันฯทำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	2.48	1.15	น้อย
7. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.56	0.85	มาก
8. ได้ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร	3.53	0.76	มาก
9. รู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.79	มาก
10. ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.74	มาก
รวม	3.30	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$ และ $S.D.=0.72$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจระดับน้อยในข้อ 6 บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมากในข้อ 7, 8, 9 และ 10 ส่วนในข้ออื่นมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายที่มีเป้าหมายชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	3.22	0.98	ปานกลาง
2. มีการสั่งการและมอบหมายงานที่สอดคล้องกับนโยบาย	3.32	0.86	ปานกลาง
3. การกำหนดนโยบายการบริหารงานเป็นไปตามความต้องการ	3.12	0.91	ปานกลาง
4. การจัดการในหน่วยงานเป็นระบบ มีระเบียบและมีประสิทธิภาพ	3.05	0.92	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.09	0.91	ปานกลาง
6. การจัดสถานที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด อาคารเรียนมีแสงสว่าง เพียงพอ ห้องเรียนตกแต่งเรียบร้อยสวยงาม	2.84	1.05	ปานกลาง
7. วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้	2.72	0.94	ปานกลาง
8. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.12	0.99	ปานกลาง
9. การเดินทางมาปฏิบัติงานระหว่างบ้านพักกับหน่วยงานมีความสะดวก	4.02	0.90	มาก
10. จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวันมีความเหมาะสม	3.37	0.89	ปานกลาง
รวม	3.19	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$ และ $S.D.=0.70$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมากในข้อ 9 ส่วนในข้ออื่นมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน

ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.27	0.93	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปราชการ มีความเหมาะสม	2.97	1.02	ปานกลาง
3. การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว	2.97	1.14	ปานกลาง
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	2.86	1.07	ปานกลาง
รวม	3.02	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 34 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$ และ $SD=0.92$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม

ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.23	0.70	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน	3.38	0.65	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	3.50	0.66	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.30	0.72	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.19	0.70	ปานกลาง
6. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน	3.02	0.92	ปานกลาง
โดยรวม	3.27	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า โดยรวมบุคลากรมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$ และ $S.D.=0.63$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากในด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ส่วนด้านอื่น บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางทุกด้าน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีผลแสดงดังตาราง 36-60 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามเพศ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				t	Sig.
	ชาย (n = 119)		หญิง (n = 160)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.42	0.77	3.09	0.61	3.842	0.000*
2. ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน	3.62	0.61	3.20	0.63	5.537	0.000*
3. ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	3.71	3.71	3.34	0.65	4.769	0.000*
4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.53	0.69	3.13	0.70	4.713	0.000*
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.47	0.6	2.98	0.70	6.212	0.000*
6. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน	3.37	0.88	2.76	0.88	5.735	0.000*
รวม	3.54	0.58	3.12	0.58	5.88	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมและเป็นรายด้านมีค่าน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha = .05$ แสดงว่า บุคลากรที่เพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามอายุ

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จและความ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.933	3.000	2.644	5.679	0.001*
	ภายในกลุ่ม	128.058	275.000	0.466		
	รวม	135.991	278.000			
2. ด้านการยอมรับนับถือและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.210	3.000	4.737	12.448	0.000*
	ภายในกลุ่ม	104.640	275.000	0.381		
	รวม	118.850	278.000			
3. ด้านลักษณะของงานและ สภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.693	3.000	7.564	20.790	0.000*
	ภายในกลุ่ม	10.056	275.000	0.364		
	รวม	122.749	278.000			
4. ด้านความสัมพันธ์ในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.667	3.000	4.889	10.305	0.000*
	ภายในกลุ่ม	130.473	275.000	0.474		
	รวม	145.140	278.000			
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.526	3.000	6.509	15.335	0.000*
	ภายในกลุ่ม	116.722	275.000	0.424		
	รวม	136.248	278.000			
6. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	30.266	3.000	10.089	13.389	0.000*
	ภายในกลุ่ม	207.215	275.000	0.754		
	รวม	237.482	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมและเป็นรายด้านน้อยกว่าค่า Sig.

ที่กำหนดไว้คือ $\alpha = .05$ แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จึงสรุปได้ว่า อายุของบุคลากรต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้านแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามอายุคู่ใดบ้างที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 38 - 43

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี	0.3671*			
51 ปีขึ้นไป	0.5163*	0.3093*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 38 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41- 50 ปี มีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.3671) และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.5163) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.3093)

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี		0.3074*		
51 ปีขึ้นไป	0.4205*	0.5221*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการ
ทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความพึงพอใจในด้านการ
ยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 31-40 ปี (0.3074) และ
บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการ
ทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.4205) และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
(0.5221)

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตามอายุเป็น
รายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี	0.5226*	0.4898*		
51 ปีขึ้นไป	0.6449*	0.6120*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะของ
งานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.5226) และมากกว่า
บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.4898) และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในด้าน
ลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.6449) และ
มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี (0.6120)

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี
Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี				
51 ปีขึ้นไป	0.3852*	0.5339*	0.3636*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานจำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการ
ทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.3852) มากกว่าอายุ 31-40 ปี (0.5339) และมากกว่า
อายุ 41-50 ปี (0.3636)

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี
Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี				
51 ปีขึ้นไป	0.6245*	0.5585*	0.4574*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 42 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในมีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.6245) มากกว่าอายุ 31-40 ปี (0.5585) และมากกว่าอายุ 41-50 ปี (0.4574)

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี	0.4728*	0.3461*		
51 ปีขึ้นไป	0.8360*	0.7094*	0.3633*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.4728) และมากกว่าอายุ 31-40 ปี (0.3461) และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี (0.8360) มากกว่าอายุ 31-40 ปี (0.7094) และมากกว่าอายุ 41-50 ปี (0.3633)

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จและความ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.699	2.000	4.350	9.431	0.000*
	ภายในกลุ่ม	127.291	276.000	0.461		
	รวม	135.991	278.000			
2. ด้านการยอมรับนับถือและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.860	2.000	2.430	5.883	0.003*
	ภายในกลุ่ม	113.990	276.000	0.413		
	รวม	118.850	278.000			
3. ด้านลักษณะของงานและ สภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.465	2.000	6.733	17.004	0.000*
	ภายในกลุ่ม	109.284	276.000	0.396		
	รวม	122.749	278.000			
4. ด้านความสัมพันธ์ในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.624	2.000	4.812	9.800	0.000*
	ภายในกลุ่ม	135.516	276.000	0.491		
	รวม	145.140	278.000			
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.472	2.000	3.736	8.007	0.000*
	ภายในกลุ่ม	128.776	276.000	0.467		
	รวม	136.248	278.000			
6. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.166	2.000	3.083	3.679	0.027*
	ภายในกลุ่ม	231.315	276.000	0.838		
	รวม	237.482	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมและเป็นรายด้านน้อยกว่า

ค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาจึงสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้านแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดคู่ใดบ้างที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน แตกต่างกันจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 45 – 50

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.6650*	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.3661*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 45 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.6650) และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.3661)

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.7483*	0.6041*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการ
ทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดต่ำกว่า
ปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจใน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานมากกว่า
บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.7483) และมากกว่า บุคลากรที่มี
วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า (0.6041)

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.5174*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 47 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับความ พึงพอใจในด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.5174)

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.8799*	0.5732*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.3067*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความ พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.8799) และมากกว่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า (0.5732) และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.3067)

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็น
รายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.8027*	0.5637*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า		0.2390*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความ
พึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.8027) และมากกว่าปริญญาโท หรือสูงกว่า (0.5637) และบุคลากรที่มี
วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน
มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.2390)

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ในสถาบันการพลศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด
 เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.6864*	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานจำแนกตาม
 วุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความ
 พึงพอใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (0.6864)

ตาราง 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จและความ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	43.138	2.000	21.569	64.113	0.000*
	ภายในกลุ่ม	92.853	276.000	0.336		
	รวม	135.991	278.000			
2. ด้านการยอมรับนับถือและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.576	2.000	12.788	37.839	0.000*
	ภายในกลุ่ม	93.274	276.000	0.338		
	รวม	118.850	278.000			
3. ด้านลักษณะของงานและ สภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	24.789	2.000	12.395	34.921	0.000*
	ภายในกลุ่ม	97.960	276.000	0.355		
	รวม	122.749	278.000			
4. ด้านความสัมพันธ์ในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	41.623	2.000	20.812	55.489	0.000*
	ภายในกลุ่ม	103.517	276.000	0.375		
	รวม	145.140	278.000			
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	43.030	2.000	21.515	63.701	0.000*
	ภายในกลุ่ม	93.218	276.000	0.338		
	รวม	136.248	278.000			
6. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.382	2.000	12.691	16.514	0.000*
	ภายในกลุ่ม	212.100	276.000	0.768		
	รวม	237.482	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมและเป็นรายด้านน้อยกว่าค่า

Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ แสดงว่า ประเภทบุคลากรต่างกัันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จึงสรุปได้ว่า บุคลากรต่างประเภทกัันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้านแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามประเภทบุคลากรคู่ใดบ้างที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน แตกต่างกััน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 52-57

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		0.9983*	1.2249*
ผู้สอน			0.2267*
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (0.9983) และมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (1.2249) และบุคลากรประเภทผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.2267)

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานจำแนกตาม
 ประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		0.8000*	0.8738*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการ
 ทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหารมีระดับความ
 พึงพอใจในด้านการยอมรับ นับถือและความมั่นคงในการทำงานมากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน
 (0.8000) และบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.8738)

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตามประเภท
บุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		0.6904*	1.0076*
ผู้สอน			0.3172*
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 54 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน
จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจใน
ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานมากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (0.6904) และ
มากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (1.0076) และบุคลากรประเภทผู้สอนมีระดับความพึงพอใจใน
ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.3172)

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		1.0341*	1.0696*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 55 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (1.0341) และมากกว่าบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (1.0696)

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		1.0750*	0.9313*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 56 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (1.0750) และมากกว่า บุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.9313)

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสถาบันการพลศึกษา ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานจำแนกตามประเภทบุคลากร
เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประเภทบุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้สอน	เจ้าหน้าที่
ผู้บริหาร		0.8089*	0.8298*
ผู้สอน			
เจ้าหน้าที่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 57 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานจำแนกตาม
ประเภท บุคลากรเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจใน
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน มากกว่าบุคลากรประเภทผู้สอน (0.8089) และ มากกว่า
บุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ (0.8298)

ตาราง 58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จและความ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.524	3.000	1.175	2.439	0.065
	ภายในกลุ่ม	132.466	275.000	0.482		
	รวม	135.991	278.000			
2. ด้านการยอมรับนับถือและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.488	3.000	1.163	2.772	0.042*
	ภายในกลุ่ม	115.362	275.000	0.419		
	รวม	118.850	278.000			
3. ด้านลักษณะของงานและ สภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.217	3.000	3.072	7.442	0.000*
	ภายในกลุ่ม	113.532	275.000	0.413		
	รวม	122.749	278.000			
4. ด้านความสัมพันธ์ในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.099	3.000	1.033	2.000	0.114
	ภายในกลุ่ม	142.041	275.000	0.517		
	รวม	145.140	278.000			
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.304	3.000	0.768	1.577	0.195
	ภายในกลุ่ม	133.944	275.000	0.487		
	รวม	136.248	278.000			
6. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.500	3.000	1.167	1.371	0.252
	ภายในกลุ่ม	233.982	275.000	0.851		
	รวม	237.482	278.000			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.573	3.000	1.191	3.207	0.024*
	ภายในกลุ่ม	102.146	275.000	0.371		
	รวม	105.720	278.000			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อ

ต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ (Sig) .05 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้โดยรวมน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้านที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้คือ $\alpha=0.05$ คือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานคู่ใดบ้างที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 59–60

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี				
1 - 5 ปี				
6 - 10 ปี				
10 ปีขึ้นไป				0.4476*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 59 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี (0.4476)

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			0.7696*	
1 - 5 ปี				
6 – 10 ปี				
10 ปีขึ้นไป		0.4253*	0.6616*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 60 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี (0.7696) และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี (0.4253) และมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี (0.6616)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แสดงรายละเอียด
ตามตาราง 61 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์ กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

H_1 : ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตาราง 61 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากร
มนุษย์ในสถาบันการพลศึกษากับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน
การพลศึกษา

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถาบันการพล ศึกษา	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา					
	ด้านความสนใจ และพัฒนา วิชาชีพ	ด้านสิทธิ และค่า ตอบแทน	ด้าน การ พัฒนา วิชาชีพ	ด้าน การ พัฒนา วิชาชีพ	ด้าน การ พัฒนา วิชาชีพ	ด้าน การ พัฒนา วิชาชีพ
1. ด้านความสำเร็จและความ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.589*	0.605*	0.702*	0.637*	0.687*	0.747*
2. ด้านการยอมรับนับถือและความ มั่นคงในการทำงาน	0.438*	0.567*	0.691*	0.526*	0.535*	0.632*
3. ด้านลักษณะของงานและสภาพที่ เอื้อต่อการทำงาน	0.368*	0.329*	0.490*	0.261*	0.373*	0.415*
4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	0.449*	0.630*	0.762*	0.544*	0.611*	0.693*
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	0.553*	0.702*	0.774*	0.666*	0.658*	0.769*
6. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับใน การทำงาน	0.355*	0.555*	0.606*	0.544*	0.412*	0.557*
โดยรวม	0.534*	0.641*	0.769*	0.597*	0.634*	0.729*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาด้วยสัมพัทธ์ด้วยสถิติ Correlation Pearson ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.729) ซึ่งหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (0.534) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.589) ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.438) ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (0.368) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.449) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.553) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (0.355)

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.641) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.605) ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.567) ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (0.329) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.630) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.702) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.555)

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง (0.769) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการบริหาร

จัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.702) ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.691) ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.490) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง (0.762) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับสูง (0.774) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.606)

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (0.597) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.637) ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.526) ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (0.261) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.544) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.666) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.544)

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.634) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.687) ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.535) ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (0.373) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.611) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.658) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (0.412)

ตอนที่ 7 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในสถาบันการพลศึกษาจำนวน 138 คน จากทั้งหมด 279 คน คิดเป็นร้อยละ 49.46 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะดังนี้

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรได้เสนอและสรุปว่า สถาบันฯขาดการวางแผนกำลังคน โดยพบได้จากการขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุนหรือเจ้าหน้าที่ ทำให้อาจารย์ผู้สอนมีภาระงานมากเกินไปเพราะนอกจากงานสอนแล้ว ยังต้องทำงานอื่นซึ่งเป็นงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่มีเวลาที่จะพัฒนาตนเอง การเปิดรับตำแหน่งใหม่ใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไป เช่น การเปิดรับตำแหน่งอาจารย์ ไม่ได้คำนึงถึงความขาดแคลนแต่คำนึงถึงพวกพ้องจึงทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญไม่ตรงกับที่ต้องการ การเปิดรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก แต่คำนึงถึงพวกพ้องจึงทำให้สถาบันฯ ไม่ได้คนที่มีความสามารถและความชำนาญ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้การปฏิบัติขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรได้เสนอและสรุปว่า เนื่องจากสถาบันฯ มีโครงสร้างงานซ้ำซ้อนทำให้การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ซับซ้อนด้วยโดยพยายามจัดคนให้ครบตามโครงสร้าง ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานมากเกินไป การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ไม่ตรงกับความรู้อาจารย์เนื่องจากบุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง และรับบุคลากรไม่ตรงกับตำแหน่งที่ขาดแคลน การมอบหมายงานบางงานไม่ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง แต่มอบหมายให้เฉพาะผู้ปฏิบัติบางคนซึ่งไม่ตรงกับหน้าที่ บุคลากรบางคนถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ในสถาบันส่วนกลางยังไม่มีกำหนดตำแหน่งที่แน่นอนเนื่องจากยังมีการเพิ่มและยุบตำแหน่งบางตำแหน่ง การคัดเลือกผู้บริหารยังใช้วิธีที่ไม่เหมาะสม

3. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรได้เสนอและสรุปว่า ขาดความเป็นธรรมสำหรับ บุคลากรบางกลุ่ม พบได้จาก บุคลากรประเภทผู้สอนตำแหน่งครู คศ.1 ถูกปรับเปลี่ยนเป็นอาจารย์เพื่อให้รองรับพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้หมดสิทธิ์ในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยที่บุคลากรตำแหน่งครูส่วนใหญ่ในสถาบันฯ ยังสามารถทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และมีเงินประจำตำแหน่ง และในส่วนของบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ขาดโอกาสในการทำผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งเหมือนหน่วยงานอื่น เนื่องจากยังขาดความชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มี

ความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนเช่นสวัสดิการและเงินโบนัสที่ได้รับของผู้บริหาร ผู้สอน และเจ้าหน้าที่มากเกินไปทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน ทำงานไม่เต็มที่ กวระเบียบ การให้รางวัล การลงโทษ ยังมีหลายมาตรฐาน ผู้บริหารบางคนเห็นแก่ตัวไม่มีความจริงใจ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเลือกปฏิบัติ รู้ปัญหาแต่ไม่สามารถแก้ไขได้

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรได้เสนอและสรุปว่า ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์บริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา การแต่งตั้งผู้บริหารบางคนยังไม่เหมาะสมเนื่องจากขาดความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงาน ส่วนอาจารย์ผู้สอนหลายคนไม่ชำนาญในวิชาที่สอน เนื่องจากสถาบันฯ เปิดคณะและโปรแกรมวิชาอื่นนอกจากโปรแกรมวิชาพลศึกษา ทำให้มีอาจารย์หลายคนต้องสอนในวิชาที่ตนไม่มีความชำนาญ นอกจากนี้บุคลากรยังขาดโอกาสในการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อไม่ได้คำนึงถึงสาขาที่ขาดแคลนหรือจำเป็น

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรได้เสนอและสรุปว่า การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม พบได้จาก ในการพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเป็นจริง ใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไปในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนเรื่องการประเมินผลของผู้บริหารนั้นขาดการติดตามกำกับ และดูแลผู้ปฏิบัติงานทำให้ปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยสรุปบุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สถาบันฯ ควรเปิดรับบุคลากรสายสนับสนุนหรือเจ้าหน้าที่เพิ่ม การเปิดรับบุคลากรควรเปิดรับในสาขาที่ขาดแคลน การคัดเลือกควรคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สถาบันฯ ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้อาสาสมัคร การมอบหมายงานควรมอบหมายให้ตรงตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารควรยึดถือประโยชน์ของสถาบันเป็นหลักไม่ควรนำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน สถาบันฯ ควรกำหนดตำแหน่งบริหารและจัดโครงสร้างงานของสถาบันให้เป็นสากลโดยนำสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มาเป็นแบบอย่าง การคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงควรเปลี่ยนระบบจากการแต่งตั้งเป็นการเลือกตั้ง โดยให้ผู้สมัครแถลงวิสัยทัศน์ต่อบุคลากรเพื่อประกอบการตัดสินใจ

3. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีบุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สถาบันฯ ควรแจ้งหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจนให้แก่บุคลากรทุกประเภท ควรเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหามูลค่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคีในหน่วยงานอย่างจริงจังและจริงใจ

การจัดสวัสดิการและเงินโบนัสของสถาบันควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และแจ้งให้บุคลากรได้ทราบข้อมูล ควรปรับการจัดสวัสดิการและเงินโบนัสระหว่างผู้บริหาร ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ไม่ให้เหลื่อมล้ำมากเกินไป การดำเนินการตามกฎระเบียบ การให้รางวัล การลงโทษ ให้ดำเนินการด้วยความยุติธรรม

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีบุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารที่ได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศควรใช้ประสบการณ์มาบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันฯ อย่างจริงจัง นำเสนอผลการศึกษาดูงานแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าศึกษาอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อต้องคำนึงถึงสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นในการทำศักยภาพของคณะหรือวิทยาเขต

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีบุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอน โปร่งใส จริงใจและปฏิบัติได้ ควรใช้ความยุติธรรมมากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์