



เรื่อง

บรรยากาศในองค์กรและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์

ORGANIZATION CLIMATE AND HUMAN RESOURCES COMMITMENT

โดย

นายสุเทพ พันประสิทธิ์

นายเกียรติศักดิ์ พาศิยานกุล

นายวิสุทธิ์ ตรีเงิน



2100

รายงานการวิจัยนี้ได้ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบรีย

๒๕๖๘

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้เรียบเรียงสำเร็จโดย ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและพัฒนา และรองศาสตราจารย์ ดร.นวนิตย์ อินทรามะ ผู้อำนวยการหอสมุดและศูนย์สารสนเทศ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ในฐานะกรรมการประเมินรายงานการวิจัย ท่านทั้งสองได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าให้ความรู้ ให้ความแนะนำ แนวความคิดด้วยความเพียรพยายาม ซึ่งผู้วิจัยขอสำนึกในความเมตตา กรุณาของท่านอาจารย์ทั้งสองตลอดไป จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่ออาจารย์ ดร.ไสว สุทธิพิทักษ์ อธิการบดีผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พงศ์บุตร อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งท่านทั้งสองได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการดำเนินการจนได้มีโอกาสทำวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดียิ่ง.

สุเทพ หันประสิทธิ์

๕ กันยายน ๒๕๖๕

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : บรรยากาศในองค์การและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์
โดย : นายสุเทพ พันประสิทธิ์
นายเกียรติศักดิ์ พาศิยานอล
นายวิสุทธิ ตริเงิน
ปี : พ.ศ. ๒๕๓๘

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์การและความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยเลือกตัวอย่างจำนวน ๑๘๕ คน จากจำนวนประชากร ๖๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗ ของจำนวนประชากร และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบ Cluster - Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามวิธีการ Likert การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละเชิงพรรณนา และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Chi- square test

ผลการวิจัย ลักษณะโดยทั่วไปของบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สถานภาพเป็นโสดมากกว่าแต่งงาน ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาโท และจบจากมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย มีอายุการทำงานกับมหาวิทยาลัย ๑ ถึง ๕ ปี รายได้โดยเฉลี่ย ๕,๕๓๐ - ๑๖,๕๖๐ บาท

บรรยากาศของการทำงาน ที่สร้างความผูกพันในหน่วยงานพอใจที่มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารสถานที่ สำหรับในด้านการบริหารมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการประเมินการสอน และบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย มีหัวหน้างานมีความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการอบรม สัมมนาในงานอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดี บรรยากาศของความรักความสามัคคี การให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ สนใจในปัญหาของนักศึกษา ภาคภูมิใจในหน่วยงานและมหาวิทยาลัย มีความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้นับถืองาน

บรรยากาศทางวิชาการ การการสอนโดยเฉลี่ยมีความเหมาะสม มีการสนทนาทางวิชาการในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่ จัดให้มีบรรยากาศแห่งการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ สร้างความพร้อม และศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

TITLE . Oraganization Climate and Human Resources Commitment

Presented by : Mr. Sutep Punprasit

Mr. Keattisak Pachiyankool

Mr. Wisut Treengoon

Year : 1995

The objective of this research was to study the organizational climate and human resources commitment

The sample of this study was drawn from the human resources staff at Dhurakijpundit University. A total of 184 person were drawn from a population of 680 persons at random using the cluster random sampling technique. The data collection was done the by likert method questioniar. A chi-square test was used to test the hypothesis

The findings of the study can be summarized as follows:

1. There are more female than males. The majority are singles , holders of Master degrees from government universities. They have 1 to 5 years experience at DPU. They earn in the range of 9,430 to 16,560 bath.

2. The majority of the staff are satisfied with the working conditions in terms of atmosphere, problem Solving methods . buildings and facilities. They feel free to Contribute and offer suggestions and ideas. Most approve of the heirachy and the leadership style.

3. There is a positive atmosphere among the staff they cooperate together for the benefit of the students. They are more interested in finding positive solutions rather than laying blame. They are willing to assist and help and they pride themselves with the positive outcome.

4 The majority quite satisfied with the academic atmosphere in terms of the load , The encouragement that the university offers them to attain higher education of research.

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ

บทคัดย่อ

สารบัญตาราง

สารบัญกราฟ

บทที่ ๑	บทนำ	
	ความสำคัญของปัญหา	6
๑.๑	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
๑.๒	สมมุติฐานของการวิจัย	8
๑.๓	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
๑.๔	ข้อตกลงเบื้องต้น	11
๑.๕	ขอบเขตการวิจัย	11
๑.๖	นิยามศัพท์	12
unii ๒	วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑	แนวคิดและทฤษฎี	
บทที่ ๓	การดำเนินการวิจัย (ระเบียบวิธีวิจัย)	
๓.๑	ระเบียบวิธีวิจัย	18
๓.๒	กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดตัวอย่าง	
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ	18
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติและตัวสถิติที่ใช้	20
บทที่ ๔	การประเมินผลข้อมูลและรายงานผลการวิจัย	21
บทที่ ๕	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	146
๕.๒	ข้อเสนอแนะ	156

บรรณานุกรม

สารบัญตาราง

ตาราง ที่:	หน้า
๑. แสดง กลุ่มตัวอย่างจ เนกตามเพศ	21
๒. แสดง กลุ่มตัวอย่างจ เนกตามสถานภาพ	23
๓. แสดง กลุ่มตัวอย่างจ เนกตามอายุ	25
๔. แสดง กลุ่มตัวอย่างจ เนกตามวุฒิการศึกษา	27
๕. แสดง กลุ่มตัวอย่างจ เนกตามสถาบันการศึกษาที่จบ	29
๖. แสดง กลุ่มตัวอย่างจ เนกตามระยะเวลาการทำงาน	3๑
๗. แสดง กลุ่มตัวอย่างจ เนกตามระดับรายได้	33
๘. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารเรียน	35
๙. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารบริหาร	37
๑๐. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านห้องพั อา วารย์	39
๑๑. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พั ก อน	4๑
๑๒. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการประ เมินผลงานหรือ รสอน ก ภาคการศึกษา	43
๑๓. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน ามระบบบริหารที่เหมาะสม	45
๑๔. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นทางด้าน การบริหาร	47
๑๕. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดี	49
๑๖. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอ	51
๑๗. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบ เป็น ระบบยุติธรรม	53
๑๘. แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ฝึกอบรม ทัศน์	

๑๙ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานของท่านมี บรรยากาศของความรักและ ความสามัคคี	57
๒๐ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคา ตานิธิเตียน	59
๒๑ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหัวหน้างานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว	61
๒๒ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานของท่านมีผู้บริหารเป็นผู้น่ารักชาธิปไตย มากกว่าเผด็จการ	63
๒๓ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของนักศึกษาที่น่าสนใจแก้ไข มากกว่าปัญหาของอาจารย์	65
๒๔ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานของท่านยึดระบบอาวุโสในการกำหนดตำแหน่ง	67
๒๕ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	69
๒๖ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย	71
๒๗ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน	73
๒๘ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัย	75
๒๙ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านรู้สึกท้อใจเมื่อเพื่อนต้องลาออกหรือเกษียณอายุงาน	77
๓๐ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน	79
๓๑ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านจะได้แย่งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสีย	81
๓๒ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง	83
๓๓ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนผู้ทำความดีมีความเหมาะสมแล้ว	85

๓๕ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน	87
๓๕ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามีการประสานงานระหว่างบุคคลและบุคคล	89
๓๖ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าคณะเบียดฉองมหาวิทยาลัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	91
๓๗ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ากำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรม	93
๓๘ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้ มากขึ้นกว่าเดิม	95
๓๙ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับน่าพอใจ	97
๔๐ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งในตำแหน่งบริหารสูงขึ้น	99
๔๑ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหัวหน้างานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสดำรงตำแหน่งใน ตำแหน่งบริหารเสมอ	101
๔๒ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมสัมมนา ดูงานประชุมเสมอ	103
๔๓ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านมีภาระการสอนที่เหมาะสม	105
๔๔ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	107
๔๕ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามีการสนับสนุนในเรื่องวิชาการอย่างไม่เป็นทางการ ในหน่วยงานของท่านเสมอ	109
๔๖ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้ง	111
๔๗ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านรับเชิญร่วมประชุมอบรม สัมนา ทางวิชาการ ภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง	113
๔๘ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าท่านรับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ภายนอกมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง	115

๔๙ . แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและ ทั่วถึง	117
๕๐ . แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทาง วิชาการอย่างเต็มที่	119
๕๑ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหา ความรู้ใหม่	121
๕๒ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง	123
๕๓ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าคณาจารย์มีความพร้อมในการเป็นวิทยากรในสาขา วิชาที่รับผิดชอบ	125
๕๔ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าหน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม	127
๕๕ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าคณะวิชาต่าง ๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นนำสังคม	129
๕๖ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าคณะวิชาต่าง ๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ ความรู้ใหม่	131
๕๗ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่าคณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่	133
๕๘ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิด เห็นว่ามหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับทางด้านวิชาการจาก สังคม	135
๕๙ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนมีความเป็นธรรม	137
๖๐ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้ มา สิ้นกว่าเดิม	140
๖๑ . แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า อัตรา เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	143

สารบัญกราฟ

ภาพที่	หน้า
๑. กรรพแสดงกลุ่มตัวอย่างงจำแนกตามเพศ	22
๒. กรรพแสดงกลุ่มตัวอย่างงจำแนกตามสถานภาพ	24
๓. กรรพแสดงกลุ่มตัวอย่างงจำแนกตามอายุ	26
๔. กรรพแสดงกลุ่มตัวอย่างงจำแนกตามวุฒิการศึกษา	28
๕. กรรพแสดงกลุ่มตัวอย่างงจำแนกตามสถาบันการศึกษาที่จบ	30
๖. กรรพแสดงกลุ่มตัวอย่างงจำแนกตามระยะ เวลาการทำงาน	32
๗. กรรพแสดงกลุ่มตัวอย่างงจำแนกตามระดับรายได้	34

บทที่ ๑

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ การใช้ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อน เพราะมนุษย์มิใช่มีเพียงปริมาณเหมือนปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่มีสัดส่วนของจำนวนผลผลิตกับจำนวนปัจจัยการผลิตค่อนข้างคงที่และแน่นอน ดังนั้นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลผลิตมีทั้งปริมาณและคุณภาพ ที่มีอัตราคงที่จึงเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ และให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และหวังในประสิทธิภาพของงาน

มหาวิทยาลัยเป็นที่รวมของกลุ่มบุคคล ที่ประสงค์จะร่วมดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร และเทคนิคการบริหาร เป็นกลยุทธ์วิธีให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ประสิทธิภาพสำเร็จเจริญก้าวหน้า ไม่ทัดเทียมกัน เพราะความแตกต่างในคุณภาพของทรัพยากรการบริหารที่มหาวิทยาลัยนั้น ๆ มีอยู่ ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการนั้น ปัจจัยสำคัญที่นักวิชาการและนักบริหารให้ความสนใจเสมอมา คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (๒๕๓๕-๒๕๓๙) ที่ให้นโยบายว่าการศึกษอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนมีมาตรการและแผนงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเหตุผลที่ว่า ถ้ามีคนจำนวนมากพอสมควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าของมนุษย์ชาติผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพชั้นสูง เพื่อการพัฒนาชาติและสังคมช่วยพัฒนาบุคคลให้มีกิจกรรมและจริยธรรม รักษาขนบธรรมเนียมศิลปวัฒนธรรมของชาติ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ประจำ พนักงาน การปฏิบัติงานของบุคคล เหล่านี้จะมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องมี บรรยากาศใน การทำงานที่ดี ต้องมีความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยยอมรับอภิสักยภาพทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงาน ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อหาแนวทางในการที่จะสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยตลอดไปและอยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไปหรือนานเท่านาน

๑.๑ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๑.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัด
- ๑.๑.๒ เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานที่สังกัด
- ๑.๑.๓ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานที่สังกัด

๑.๒ สมมุติฐานของการวิจัย : ในการวิจัยนี้มุ่งตรวจสอบนัยสำคัญของสมมุติฐานดังนี้

- ๑.๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารเรียนไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารบริหารไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านห้องพักอาจารย์ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อนไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการประเมินผลงานหรือการสอนทุกภาคการศึกษาไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๖ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบบริหารที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๗ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๘ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดีไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๙ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๐ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าหัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรมไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๑ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าท่านได้มีส่วนร่วมในการวางระเบียบกฎเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน

- ๑.๒.๑๒ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคี
ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๓ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคำตำหนิ
ติเตียนไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๔ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หัวหน้างานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว
ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๕ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารเป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่า
เผด็จการไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๖ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของนักศึกษาที่น่าสนใจแก้ไขมากกว่า
ปัญหาของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๗ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสในการกำหนดตำแหน่ง
ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๘ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๑๙ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๐ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๑ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ท่านรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๒ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อเพื่อนต้องลาออกหรือเกษียณอายุงาน
ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๓ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๔ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ท่านจะได้แย่งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียไม่
แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๕ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หัวหน้าหน่วยงานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งไม่แตกต่างกัน

- ๑.๒.๒๖ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนผู้ทำควมดีมีความเหมาะสมแล้ว ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๗ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงานไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๘ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการประสานงานระหว่างบุคคลและบุคคลไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๒๙ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการประเมินของมหาวิทยาลัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๐ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๑ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากขึ้นกว่าเดิมไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๒ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการจ่ายเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับน่าพอใจไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๓ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในตำแหน่งบริหารสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๔ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการให้รางวัลงานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสดำรงตำแหน่งบริหารเสมอไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๕ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานประชุมเสมอไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๖ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการมีภาระการสอนที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๗ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๘ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการสนับสนุนในเรื่องวิชาการอย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่านเสมอไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๓๙ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการให้หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน

- ๑.๒.๔๐ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นของท่านรับเชิญร่วมประชุมอบรม สัมมนา ทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยน้อยครั้ง ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๑ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นของท่านรับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๒ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณมหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึง ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๓ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่ ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๔ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๕ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณมหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๖ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณอาจารย์มีความพร้อมในการ เป็นวิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๗ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณหน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๘ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณคณะวิชาต่าง ๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นนำสังคม ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๔๙ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณคณะวิชาต่าง ๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่ ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๕๐ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณอาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่ ไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๕๑ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณมหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับทางด้านวิชาการจากสังคม ไม่แตกต่างกัน

- ๑.๒.๕๒ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้าง และ เงินเดือนมีความ เป็นธรรมไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๕๓ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากขึ้นกว่า เดิมไม่แตกต่างกัน
- ๑.๒.๕๔ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิด เห็นว่า อัตราเงิน เดือนที่ท่านได้รับอยู่ดีในระดับที่น่าพอใจไม่แตกต่างกัน

๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.๓.๑ ทำให้ทราบถึงผลกระทบจากการทำงานของบุคคลของแต่ละหน่วยงาน
- ๑.๓.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานที่สังกัด
- ๑.๓.๓ ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานที่สังกัด
- ๑.๓.๔ ได้ทราบแนวทางปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน และใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานของหน่วยงาน

ข้อตกลงเบื้องต้น

- ๑.๔.๑ กลุ่มประชากรที่ทำการวิจัยมีการกระจายแบบปกติ
- ๑.๔.๒ ผู้ตอบ ตอบคำถามตามความเป็นจริง โดยปราศจากอคติ
- ๑.๔.๓ กรอบตัวอย่าง (Sample Frame) เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๕ ขอบเขตการวิจัย

- ๑.๕.๑ กรอบตัวอย่าง (Sample Frame) เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- ๑.๕.๒ การวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาที่จะได้ทราบถึงปัญหา และความต้องการของบุคลากร ในการทำงานในหน่วยงานที่สังกัดของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

๑.๖ นิยามศัพท์

- ๑.๖.๑ โครงสร้างของงาน หมายถึง การแบ่งแยกงานกันทำ การกำหนดสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กร
- ๑.๖.๒ สิ่งจูงใจ หมายถึง ผลตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน ความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- ๑.๖.๓ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การกระจายการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่าง ๆ
- ๑.๖.๔ ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานตามหน้าที่หลัก และงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน
- ๑.๖.๕ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรม การส่งไปดูงาน สัมมนา ไปศึกษาต่อ
- ๑.๖.๖ ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง กระบวนการให้ความเป็นธรรม การกลั่นกรองของการลงโทษ
- ๑.๖.๗ ความเปิดเผยในองค์กร หมายถึง ความรับรู้ของบุคลากรเป็นอิสระ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

บทที่ ๒

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎี

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่จะจูงใจในหน่วยงานนั้น แนวคิดในการสร้างบรรยากาศให้เกิดแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสุข และความภาคภูมิใจในการทำงาน ผูกพันและเต็มใจที่จะแสวงหาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การสร้างบรรยากาศจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน

ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การสร้างบรรยากาศจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน

Mc Greger (อ้างในสมยศ , ๒๕๑๕) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ในทฤษฎี X

๑. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
- . คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะให้มีการสั่งการ
๒. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย
- . การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น
- a. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สำหรับสังคมของคนในมหาวิทยาลัย เป็นสังคมประชาธิปไตย บุคลากรมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพ และรสนิยมสูง และมีโอกาสที่จะหาอาชีพอื่น ๆ ทำได้มาก การใช้สมมุติฐานการบริหารตามทฤษฎี X อาจไม่เหมาะสมและไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การควรจะหาแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎีก็คือ แนวคิดการบริหารตามทฤษฎี y ซึ่งการพิจารณาตามทฤษฎี y ของ Mc Greger คือ

๑. การทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

๒. การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่ใช้วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

m. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน

๔. การจูงใจในการทำงาน จะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการด้านสังคม ความมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

๕. คนเราสามารถสั่งการด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

Gilmer (1973) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ
พึงพอใจว่า "ในการทำงานนั้นสมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารเป็น
สิ่งสำคัญ โดยเน้นในเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่
แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา สถานที่พักผ่อน ตลอดจน
ชั่วโมงในการทำงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในภายนอกของ
หน่วยงาน การจัดการของฝ่ายบริหาร ค่าจ้างและสวัสดิการด้านต่างๆ ชื่อเสียง
ที่ดีและความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้คนเต็มใจที่จะทำงานด้วย
ความสุขความพอใจ

เพื่อให้ทราบความคิดและหลักของการวิจัย เรื่อง บรรยากาศในการ
ทำงาน และความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ โดยส่วนนี้จะได้อธิบายถึงบรรยากาศ
ที่ทำให้เกิดความพอใจ เกิดความสุข และความผูกพันในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงานให้ความพอใจในการทำงาน แอปเปิ้ลไวท์
(Applewhite) ได้ให้แนวคิดว่า ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
ในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และ
ความพอใจรายได้ขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ หรือไม่พอใจ ในการอุทิศตน
เพื่องาน

บรรยากาศที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

๑. สถานที่ในการทำงานและการจัดการ
๒. ค่าจ้างเงินเดือน
๓. ลักษณะของงานที่ทำ
๔. การบังคับบัญชา
๕. ลักษณะทางสังคม
๖. สภาพการทำงาน
๗. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล

.....
(Phillip E. Applewhite .Organization Behauior
(New jersey; Englewood Qliff, Frentic - Hall,
1955. p.6)

องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน

๑. ภาระหน้าที่ ปริมาณงานตามภาระหน้าที่

ภาระงานด้านการสอน และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
ภาระงานสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
การให้บริการทางวิชาการและสังคม
การทบทวนบูรณาการศิลปวัฒนธรรม

๒. สิ่งจูงใจในการทำงาน

สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม อันได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่นายจ้างให้กับลูกจ้าง

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจทางด้านจิตวิทยา เช่น การยกย่อง การชมเชย การยอมรับจากองค์กร ความก้าวหน้า การลงโทษ

๓. การกระจายอำนาจในการบริหาร

การกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่างๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการออกระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

การเป็นประชาธิปไตยของหน่วยงานและองค์กร

ความรู้สึกรักภักดีในองค์กร

การให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การเพิ่มพูนความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ เกิดผลดีต่อการเรียนการสอน

การเปลี่ยนทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

โดยวิธีการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

๕. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในองค์กร
ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กร
การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร
ความแข่งขันกันในองค์กร
ความขัดแย้งกันในองค์กร
การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๖. ความผูกพัน (Organization Commitment) หมายถึง
ระยะเวลาที่บุคลากร ให้ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
พร้อมกับทุ่มเทศักยภาพให้กับงาน และ ด้วยความเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงาน

บรรยากาศในองค์กร (Organization Climate)^{๒/}

บรรยากาศในองค์กรหมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานภายในมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้น จากปรัชญา วัตถุประสงค์ นโยบาย ลักษณะการเป็นผู้นำของฝ่ายบริหารและทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคลากรกล่าวคือ บรรยากาศในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดกรอบของพฤติกรรมของคนในองค์กร และข้อที่สำคัญบรรยากาศขององค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถ้าบรรยากาศมีลักษณะส่งเสริมและเอื้ออำนวยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความศรัทธา เกิดความรัก และเกิดความภักดีต่อองค์กร ถ้าหากว่าบรรยากาศมีลักษณะตรงกันข้ามก็จะกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยนี้เป็นสำคัญ ซึ่งลักษณะของบรรยากาศขององค์กรมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑.๑ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน ความสำคัญของนโยบายก็คือ จะเป็นปัจจัยผลักดันหรือสร้างเงื่อนไขให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอันเนื่องมาจากการพัฒนาเป็นความต้องการขององค์กรนั่นเอง และนโยบายที่กำหนดขึ้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงอย่างจริงจัง ดังนั้นควรมีหลักประกันสำหรับการกระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง โดยการกำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๒/} สมควร ทรัพย์บำรุง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๘ มกราคม- เมษายน ๒๕๓๕

๑.๒ บริษัทยาของการจัดการของมหาวิทยาลัย การจัดการที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมความผูกพันและความจงรักภักดี ต้องไม่ใช่มีลักษณะเป็นอนุรักษนิยม หรือเผด็จการ หากแต่จะต้องมีลักษณะการเป็นประชาธิปไตย การจัดการที่มีลักษณะการเป็นประชาธิปไตยก็คือ การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งมนุษย์ในองค์การปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์ผลงาน มีความต้องการรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น

๑.๓ โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย ที่เอื้ออำนวยต่อบรรยากาศการพัฒนาองค์การต้องยืดหยุ่น กระจายอำนาจ มีการบริหารโครงการที่เป็นอิสระ และคล่องตัว ไม่มีขั้นตอนที่มากมายซับซ้อน และตรงกันข้าม องค์การที่มีโครงสร้างที่มีลักษณะแข็งกระด้างไม่ยืดหยุ่นและรวมศูนย์จะกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนา เพราะโครงสร้างลักษณะนี้จะทำให้สมาชิกในองค์การมีลักษณะอนุรักษนิยมติดกับรูปแบบ เป็นผู้ตามที่ดี และทำงานเฉพาะงานประจำไม่ได้มีโอกาสได้สร้างสรรค์งาน

๑.๔ นโยบายด้านการเงิน การจัดสรรงบประมาณจะสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านต่างๆ ของการพัฒนาองค์การนั้น ๆ ต้องการพัฒนาศักยภาพคน มนุษย์และความผูกพัน หรือความภักดีต่อองค์การ หรือต้องการพัฒนาด้านวัตถุสิ่งปลูกสร้าง องค์การใดต้องการเห็นถึงปัจจัยที่กำหนดความรู้สึคนึกคิดคนในองค์การก็จะเห็นถึงความสำคัญขององค์การ เกิดความรัก ภักดีในองค์การ ควรจะมีงบประมาณพัฒนาคน ในองค์การควบคู่กับการพัฒนาด้านวัตถุ

๑.๕ ระบบการให้รางวัลที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในมหาวิทยาลัย ถ้าระบบการให้รางวัลมีความสัมพันธ์และตอบสนองกับความต้องการของคนในองค์การ ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาบรรยากาศในการทำงานและพัฒนาองค์การโดยภาพรวมมีศักยภาพสูงขึ้น การให้รางวัลตอบแทนมีหลายลักษณะ เช่นการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การรับรู้ถึงผลงาน และการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งการให้รางวัลจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ในทางตรงกันข้าม มหาวิทยาลัยอยู่ในสภาพไม่สามารถทำให้ระบบรางวัลสอดคล้องกับระดับการพัฒนาของคนในองค์การ ไม่มีความเสมอภาคของการตอบแทน ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร บรรยากาศก็จะกลายเป็นอุปสรรคที่บั่นทอนการพัฒนาขององค์การ

๑.๖ การเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร ที่สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแสดงออก ซึ่งความคิดสร้างสรรค์และกล้าที่จะทำโดยที่ตัวเองไม่รู้สึกลัวว่ากำลังเสี่ยงอันตรายหากผู้บริหารไม่เห็นด้วย ลักษณะของผู้นำในมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัยควรมีลักษณะ เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เคารพ และเมตตาความเห็นของคนอื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น มีความจริงใจในการพัฒนาเห็นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ตรงกันข้ามถ้าหากลักษณะการเป็นผู้นำเป็นแบบอำนาจนิยม แบ่งชนชั้นบริหาร อาจารย์ พนักงาน จะบั่นทอนการพัฒนาเกิดขึ้นอย่างยากเย็น คนพัฒนาคงต้องออกแรงเข็นผลึกตัน องค์การให้ก้าวหน้าอย่าง เชื่องช้าล่าช้าหลังกว่าองค์การอื่นในลักษณะเดียวกัน

บทที่ ๓

การดำเนินการวิจัย

๓.๑ ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

๓.๒ กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหาร อาจารย์ประจำ พนักงานและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๖๔๐ คน โดยศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ประจำ พนักงานและคณาจารย์ และในแต่ละกลุ่มจะแยกศึกษาในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง แบบ Cluster - Random Sampling สุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร และอาจารย์ประจำ จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของจำนวนผู้บริหาร และอาจารย์ประจำ กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์พิเศษจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของจำนวนอาจารย์พิเศษ และสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ไม่ได้สอนและไม่ได้เป็นผู้บริหารจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕ ของจำนวนพนักงานรวมแล้วสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร ๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๖ ของจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในปีการศึกษา ๒๕๖๖

จำนวนประชากรทั้งหมด ๖๔๐ คน แยกออกเป็น

- | | |
|----------------------------|--------|
| - ผู้บริหารและอาจารย์ประจำ | ๓๐๒ คน |
| - อาจารย์พิเศษ | ๑๖๑ คน |
| - พนักงาน | ๒๑๗ คน |

๓.๓ เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการรับรู้ (Perception) โดยวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวิธีการของ Likert คณะผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการเป็นผู้ตรวจสอบ หลังจากนั้นหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้ (Pretest) กับ กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Coefficiency alpha)

ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้วิจัย ได้ทำการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามคือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๗ ชุด ซึ่งค่าความน่าเชื่อถือหาได้จากสูตร

สูตร CRONBACH

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S^2} \right]$$

α = ดัชนีความเที่ยงของแบบทดสอบ หรือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

n = จำนวนข้อแบบสอบถาม

S_i^2 = ความแปรปรวนของข้อแบบสอบถามแต่ละข้อ

S^2 = ความแปรปรวนของจำนวนความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม
ทั้งฉบับ ของคนทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม

ผลจากการประมวลผลข้อมูล :

ในส่วนของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน
ได้ค่าดัชนีความเชื่อถือของแบบสอบถาม

$$= .5035$$

และส่วนของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการ
ได้ค่าดัชนีความเชื่อถือของแบบสอบถาม

$$= .5027$$

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จะใช้ค่าสถิติร้อยละในการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปของกลุ่มประชากร และหาความถี่และร้อยละในแต่ละรายข้อคำถามในการวิเคราะห์ความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของบรรยากาศของหน่วยงาน จากการรับรู้ของอาจารย์รวมทั้งระดับความผูกพันมาก หรือน้อยของบุคลากรต่อหน่วยงานที่สังกัดจะใช้ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ และใช้ค่าไค-สแควร์ ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของหน่วยงานกับความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัด

ตัวสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานของบุคลากรกับความคิดเห็นทางด้านต่าง ๆ ซึ่งตัวสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ CHI-SQUARE TEST มีสูตรดังนี้คือ

CHI-SQUARE TEST

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad ; i=1,2,\dots,r$$

$$j=1,2,\dots,c$$

เมื่อ O_{ij} คือ จำนวนค่าสังเกตที่ได้จาก แถวที่ i หลักที่ j

E_{ij} คือ จำนวนค่าคาดหวังที่ได้จาก แถวที่ i หลักที่ j

โดย $E_{ij} = \frac{\text{ผลรวมของแถว } i \times \text{ผลรวมของหลัก } j}{\text{ผลรวมทั้งหมด}}$

ผลรวมทั้งหมด

บทที่ ๔
การประมวลผลข้อมูลและรายงานผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
ซึ่งได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

ตารางที่ ๑ : แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

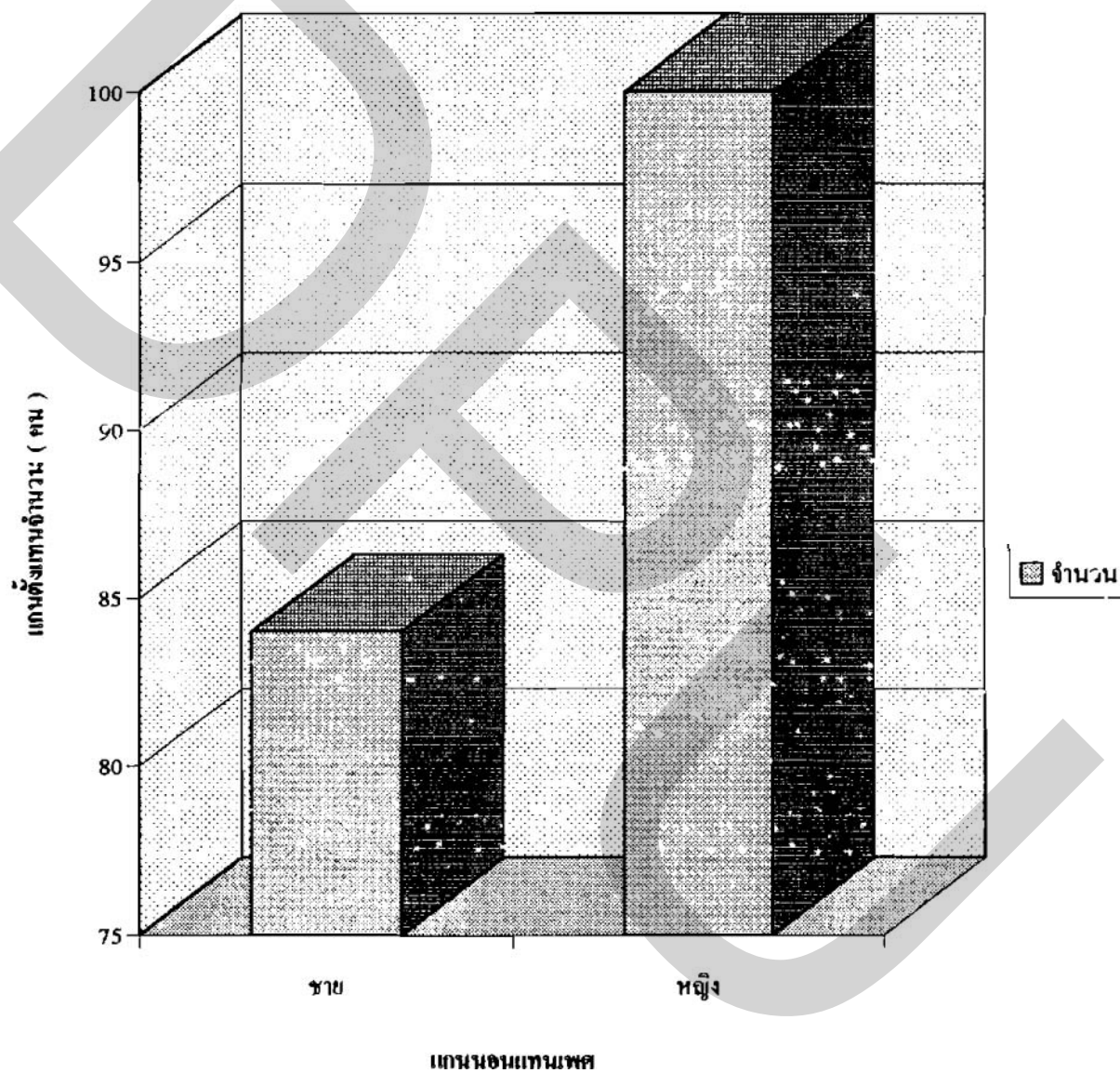
เพศ?	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๘๕	๔๕.๗
หญิง	๑๐๐	๕๔.๓
รวม	๑๘๕	100.๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า

กลุ่มตัวอย่าง เพศชาย มีจำนวนร้อยละ ๔๕.๗

กลุ่มตัวอย่าง เพศหญิง มีจำนวนร้อยละ ๕๔.๓

กราฟแสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ



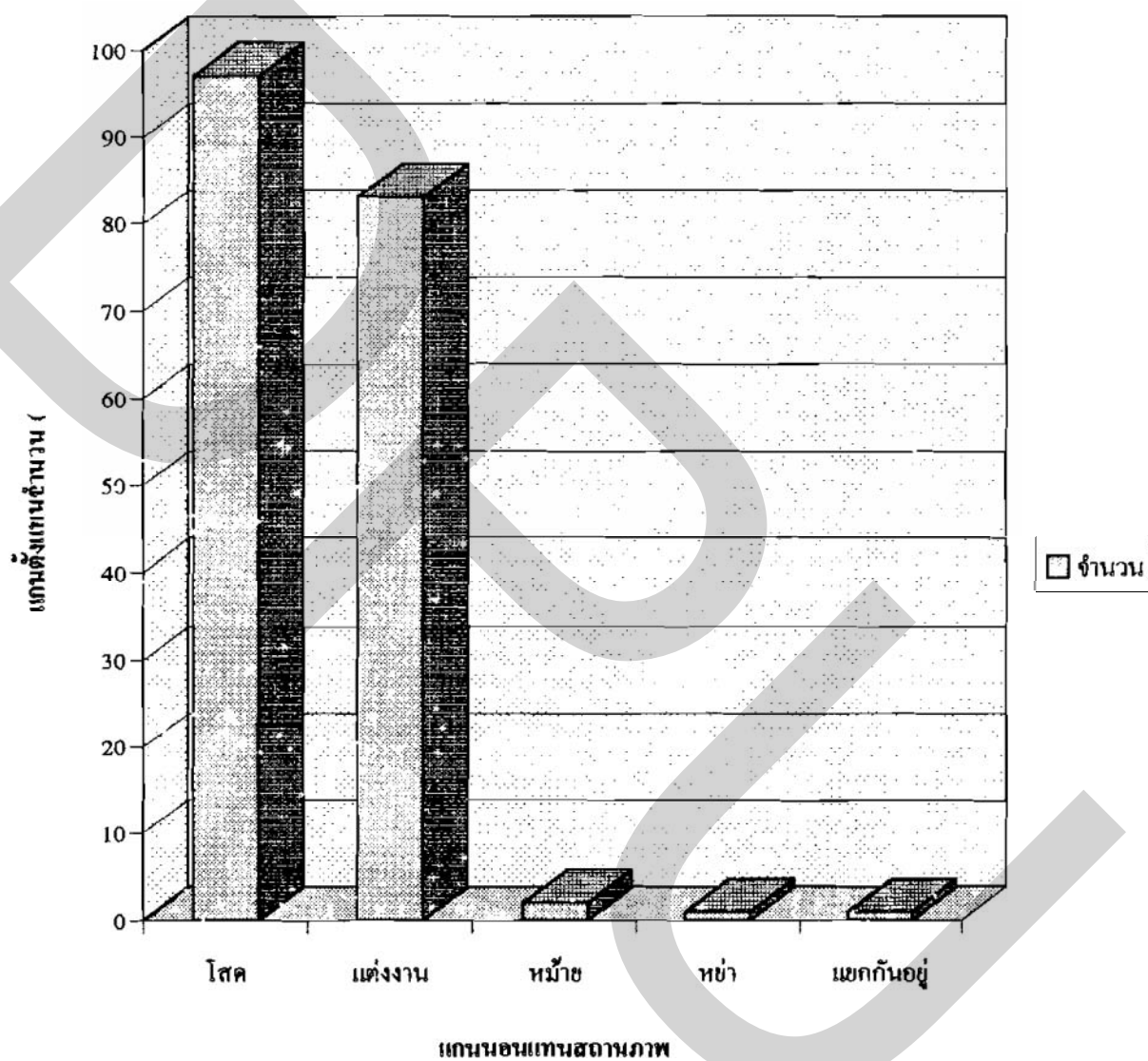
ตารางที่ ๒ : แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	๕๗	๕๒.๗
แต่งงาน	๘๓	๔๕.๑
หม้าย	๒	๑.๑
หย่า	๑	.๕
แยกกันอยู่	๑	.๕
รวม	๑๔๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างของคนที่ โสด	มีจำนวนร้อยละ	๕๒.๗
กลุ่มตัวอย่างของคนที่ แต่งงาน	มีจำนวนร้อยละ	๔๕.๑
กลุ่มตัวอย่างของคนที่ หม้าย	มีจำนวนร้อยละ	๑.๑
กลุ่มตัวอย่างของคนที่ หย่า	มีจำนวนร้อยละ	.๕
กลุ่มตัวอย่างของคนที่ แยกกันอยู่	มีจำนวนร้อยละ	.๕

กราฟแสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ



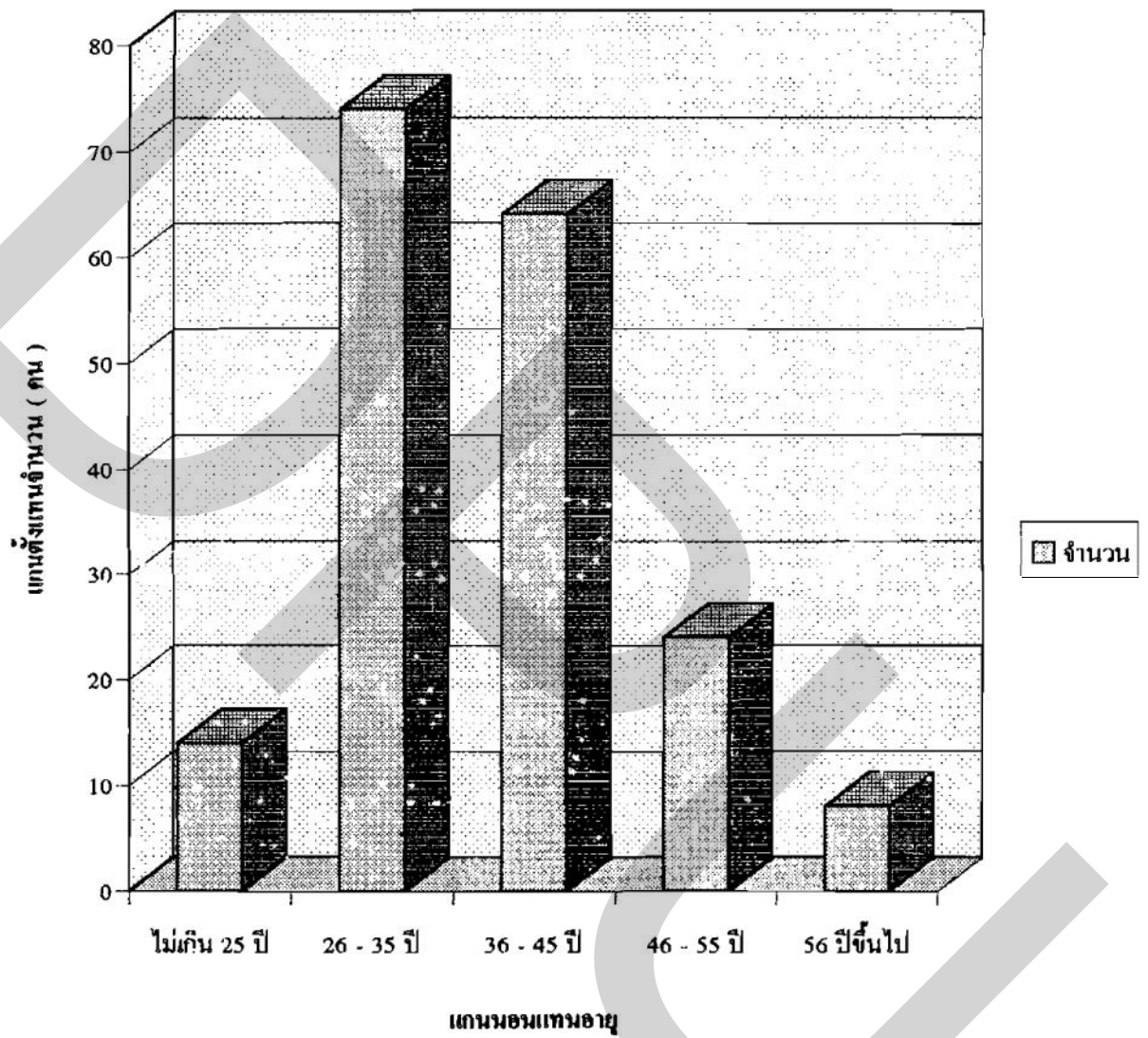
ตารางที่ ๓ : แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน ๒๕ ปี	๑๕	๗.๖
๒๖-๓๕ ปี	๗๕	๔๐.๒
๓๖-๔๕ ปี	๖๕	๓๔.๘
๔๖-๕๕ ปี	๒๕	๑๓.๐
๕๖ ปีขึ้นไป	๕	๒.๖
รวม	๑๘๕	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างอายุ	ไม่เกิน ๒๕ ปี	มีจำนวนร้อยละ	๗.๖
กลุ่มตัวอย่างอายุ	๒๖-๓๕ ปี	มีจำนวนร้อยละ	๔๐.๒
กลุ่มตัวอย่างอายุ	๓๖-๔๕ ปี	มีจำนวนร้อยละ	๓๔.๘
กลุ่มตัวอย่างอายุ	๔๖-๕๕ ปี	มีจำนวนร้อยละ	๑๓.๐
กลุ่มตัวอย่างอายุ	๕๖ ปี ขึ้นไป	มีจำนวนร้อยละ	๒.๖

กราฟแสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ



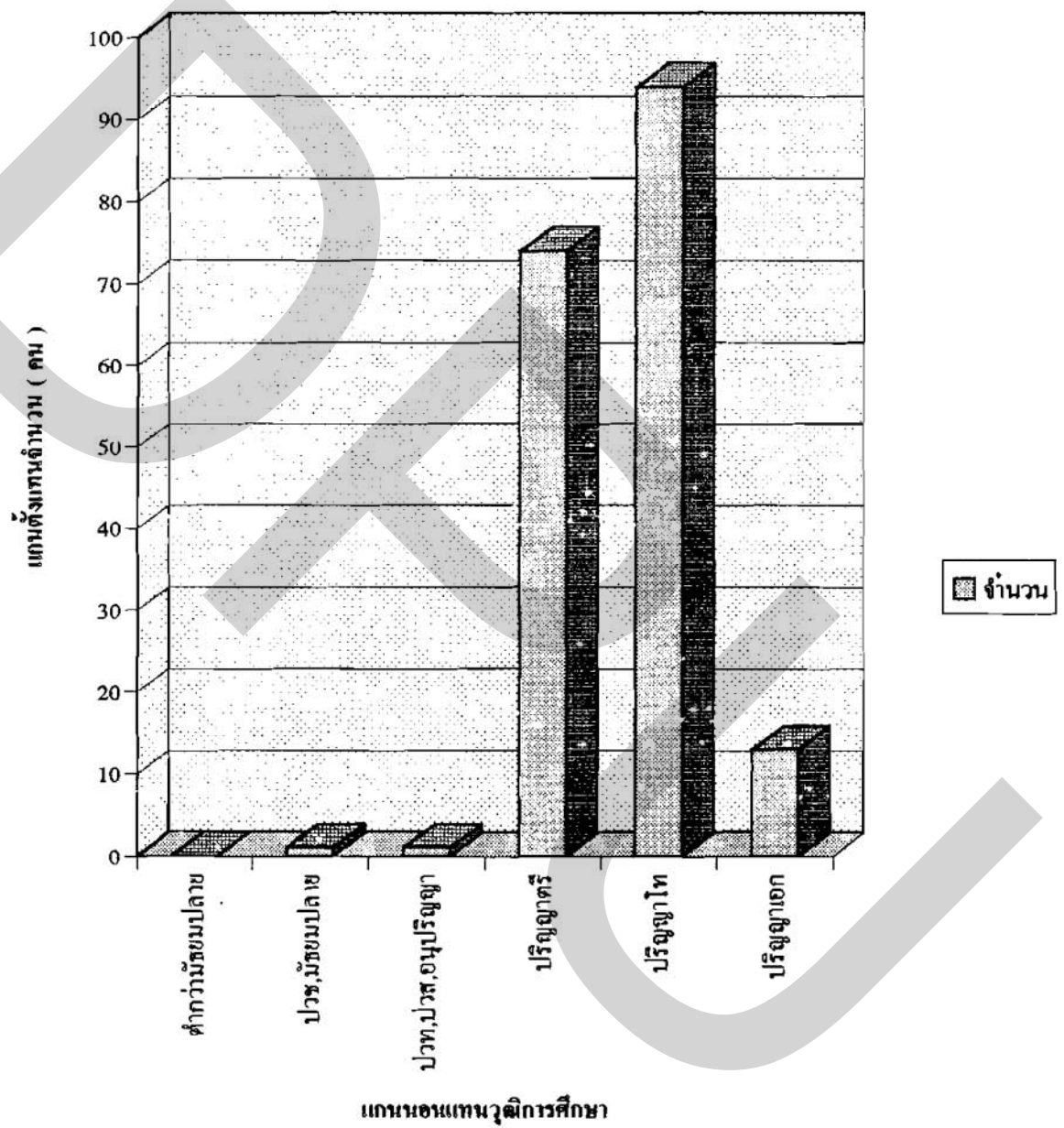
ตารางที่ ๔ : แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	๐	๐.๐
ปวช. , มัธยมปลาย	๑	๐.๕
ปวท. , ปวส. , อนุปริญญา	๑	๐.๕
ปริญญาตรี	๘๕	๔๐.๒
ปริญญาโท	๕๕	๕๑.๑
ปริญญาเอก หรือสูงกว่า	๑๓	๗.๑
ไม่ให้ข้อมูล	๑	๐.๕
รวม	๑๘๕	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า

กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย	มีจำนวนร้อยละ	๐.๐
กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบการศึกษา ปวช. ,มัธยมปลาย	มีจำนวนร้อยละ	๐.๕
กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบการศึกษา ปวท. ,ปวส. ,อนุปริญญา	มีจำนวนร้อยละ	๐.๕
กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบการศึกษา ปริญญาตรี	มีจำนวนร้อยละ	๔๐.๒
กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบการศึกษา ปริญญาโท	มีจำนวนร้อยละ	๕๑.๑
กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบการศึกษา ปริญญาเอก/สูงกว่า	มีจำนวนร้อยละ	๗.๑
กลุ่มตัวอย่าง	ที่ไม่ให้ข้อมูล	มีจำนวนร้อยละ	๐.๕

กราฟแสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา



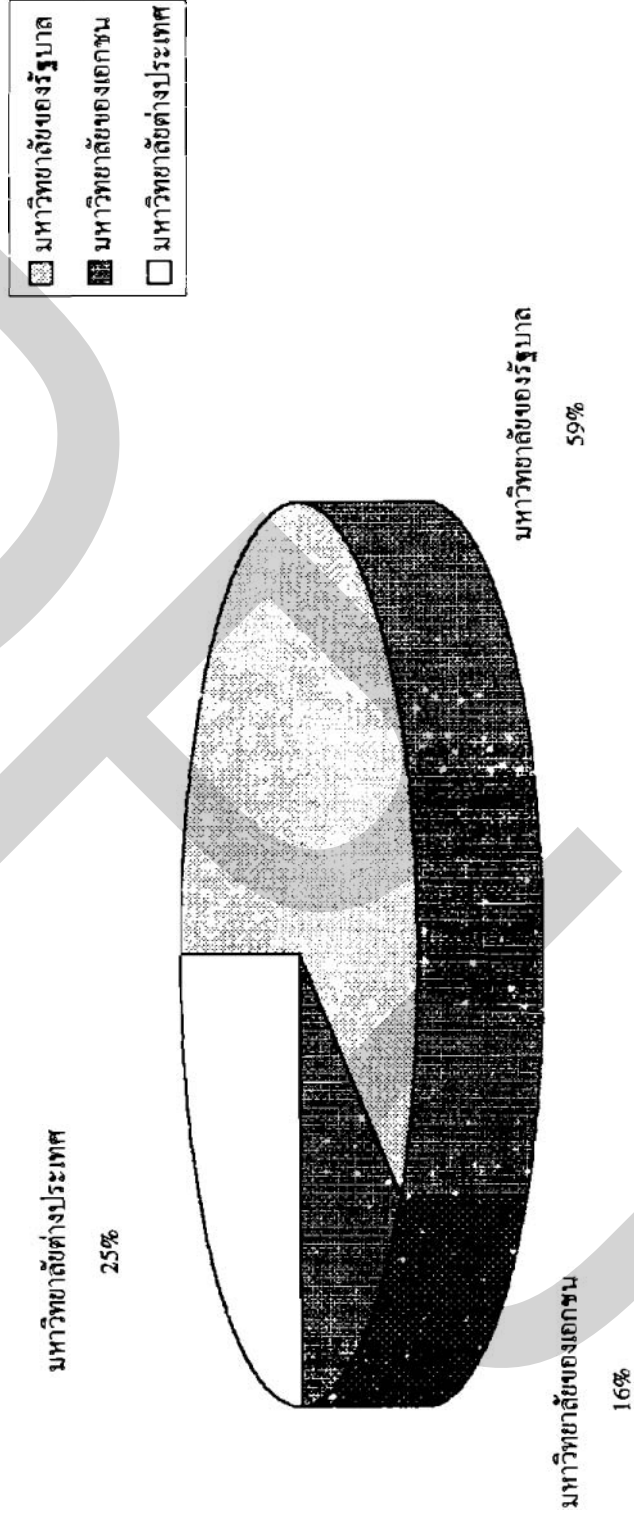
ตารางที่ ๕ : แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานการศึกษาที่จบ

สถานการศึกษา ที่จบ	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยของรัฐ	๑๐๐	๕๔.๓
มหาวิทยาลัยของเอกชน	๒๗	๑๔.๗
มหาวิทยาลัยต่างประเทศ	๔๓	๒๓.๔
ที่ไม่ให้ข้อมูล	๑๔	๗.๖
รวม	๑๘๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า

กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาล	มีจำนวนร้อยละ	๕๔.๓
กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบจากมหาวิทยาลัยของเอกชน	มีจำนวนร้อยละ	๑๔.๗
กลุ่มตัวอย่าง	ที่จบจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	มีจำนวนร้อยละ	๒๓.๔
กลุ่มตัวอย่าง	ที่ไม่ให้ข้อมูล	มีจำนวนร้อยละ	๗.๖

กราฟแสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบันการศึกษาที่จบ



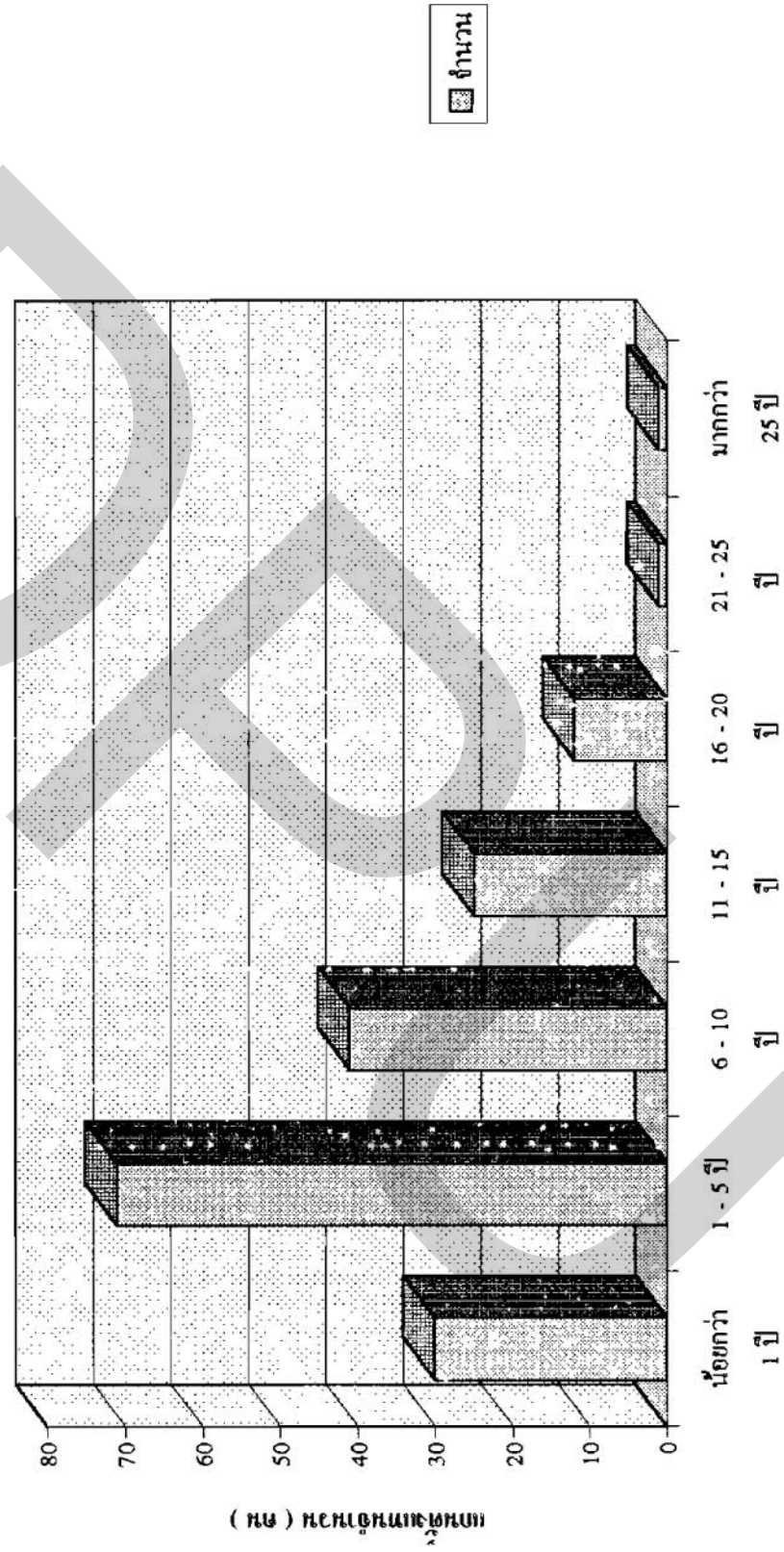
ตารางที่ ๖ : แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑ ปี	๓๐	๑๖.๓
๑-๕ ปี	๗๑	๓๘.๖
๖-๑๐ ปี	๔๑	๒๒.๓
๑๑-๑๕ ปี	๒๕	๑๓.๖
๑๖-๒๐ ปี	๑๒	๖.๕
๒๑-๒๕ ปี	๑	๐.๕
มากกว่า ๒๕ ปี	๑	๐.๕
ไม่ให้ข้อมูล	๓	๑.๖
รวม	๑๘๕	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า

กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานน้อยกว่า ๑ ปี มีจำนวนร้อยละ ๑๖.๓
 กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงาน ๑-๕ ปี มีจำนวนร้อยละ ๓๘.๖
 กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงาน ๖-๑๐ ปี มีจำนวนร้อยละ ๒๒.๓
 กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีจำนวนร้อยละ ๑๓.๖
 กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงาน ๑๖-๒๐ ปี มีจำนวนร้อยละ ๖.๕
 กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงาน ๒๑-๒๕ ปี มีจำนวนร้อยละ ๐.๕
 กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำงานมากกว่า ๒๕ ปี มีจำนวนร้อยละ ๐.๕
 กลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ให้ข้อมูล มีจำนวนร้อยละ ๑.๖

กราฟแสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงานใน มทบ.



แกนตามแนวนอนแสดงระยะเวลาการทำงาน

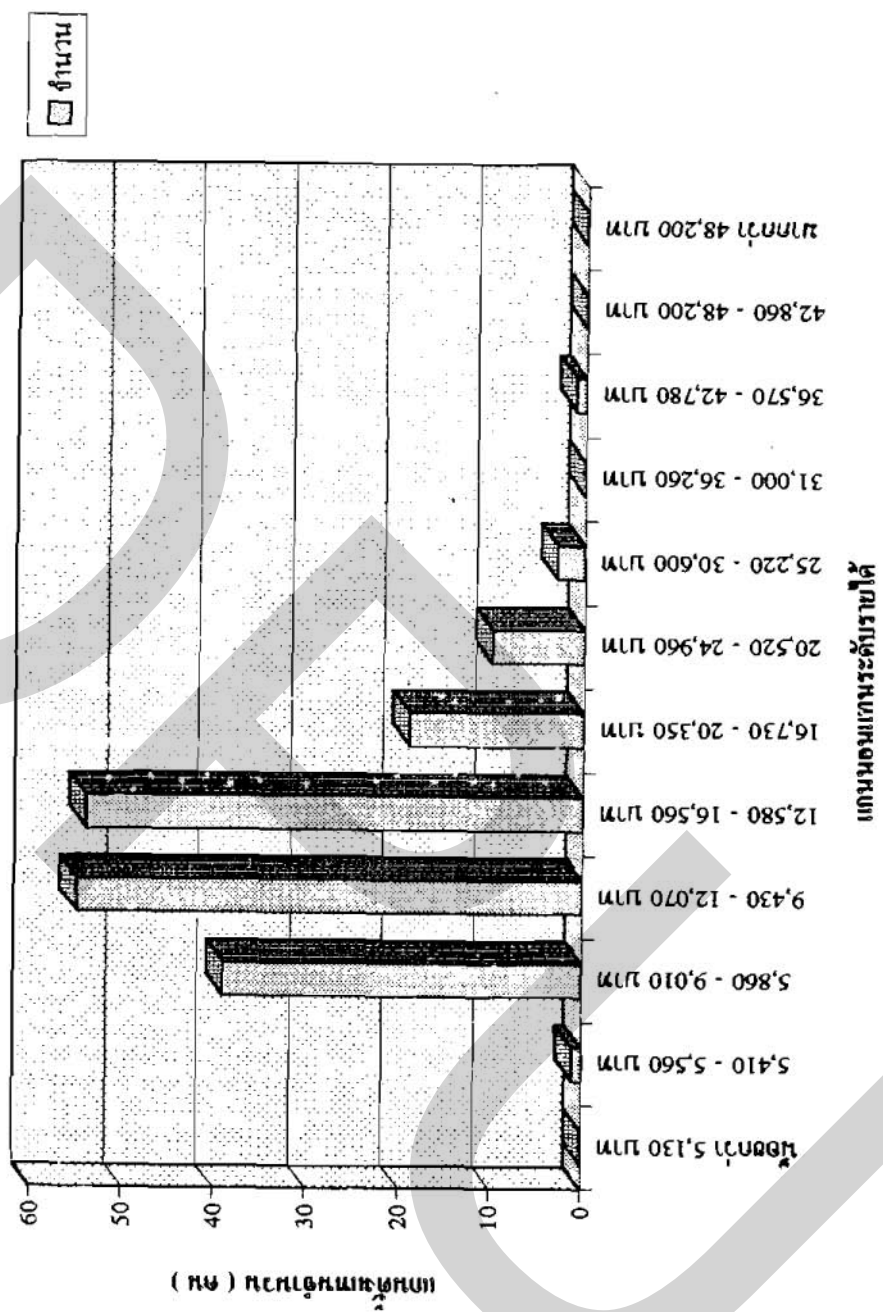
ตารางที่ ๗ : แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๕,๑๓๐ บ.	๐	๐.๐
๕,๔๑๐-๕,๕๖๐ บ.	๑	๐.๕
๕,๘๖๐-๕,๐๑๐ บ.	๓๕	๒๑.๒
๕,๔๓๐-๑๒,๐๗๐ บ.	๕๕	๒๕.๕
๑๒,๕๘๐-๑๖,๕๖๐ บ.	๕๔	๒๕.๓
๑๖,๗๓๐-๒๐,๓๕๐ บ.	๑๕	๑๐.๓
๒๐,๕๒๐-๒๔,๕๖๐ บ.	๑๐	๕.๔
๒๔,๒๒๐-๓๐,๖๐๐ บ.	๓	๑.๖
๓๑,๐๐๐-๓๖,๒๖๐ บ.	๐	๐.๐
๓๖,๕๗๐-๔๒,๗๘๐ บ.	๑	๐.๕
๔๒,๘๖๐-๔๘,๒๐๐ บ.	๐	๐.๐
มากกว่า ๔๘,๒๐๐ บ.	๐	๐.๐
ไม่ให้ข้อมูล	๒	๑.๑
รวม	๑๘๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	น้อยกว่า ๕,๑๓๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๐.๐
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๕,๔๑๐-๕,๕๖๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๐.๕
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๕,๘๖๐-๕,๐๑๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๒๑.๒
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๕,๔๓๐-๑๒,๐๗๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๒๕.๕
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๑๒,๕๘๐-๑๖,๕๖๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๒๕.๓
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๑๖,๗๓๐-๒๐,๓๕๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๑๐.๓
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๒๐,๕๒๐-๒๔,๕๖๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๕.๔
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๒๔,๒๒๐-๓๐,๖๐๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๑.๖
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๓๑,๐๐๐-๓๖,๒๖๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๐.๐
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๓๖,๕๗๐-๔๒,๗๘๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๐.๕
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	๔๒,๘๖๐-๔๘,๒๐๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๐.๐
กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้	มากกว่า ๔๘,๒๐๐ บ.	มีจำนวนร้อยละ	๐.๐
กลุ่มตัวอย่าง	ที่ไม่ให้ข้อมูล	มีจำนวนร้อยละ	๑.๑

กราฟแสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ของเกษตรกร มทบ.



ตารางที่ ๘ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารเรียน

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านอาคารเรียน					ยอดรวมแถว %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ ๓.๓ ๑๖.๗ .๖	๗ ๒๓.๓ ๑๗.๕ ๓.๕	๔ ๑๓.๓ ๑๔.๓ ๒.๒	๑๕ ๕๐.๐ ๑๗.๕ ๘.๓	๓ ๑๐.๐ ๑๓.๖ ๑.๗	๓๐ ๑๖.๗	
๑ ถึง ๕ ปี	๓ ๕.๒ ๕๐.๐ ๑.๗	๑๓ ๑๘.๓ ๒๒.๕ ๗.๒	๑๒ ๑๖.๕ ๔๒.๕ ๖.๗	๒๔ ๔๗.๕ ๕๐.๕ ๑๘.๕	๕ ๑๒.๗ ๕๐.๕ ๕.๐	๗๑ ๓๕.๔	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๒ ๔.๕ ๒๓.๓ ๑.๑	๑๒ ๒๕.๓ ๓๐.๐ ๖.๗	๕ ๑๒.๒ ๑๗.๕ ๒.๘	๑๖ ๒๕.๐ ๑๕.๐ ๘.๕	๖ ๑๕.๖ ๒๗.๓ ๓.๓	๕๑ ๒๒.๘	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๔ ๑๖.๗ ๑๐.๐ ๒.๒	๔ ๑๖.๗ ๑๔.๓ ๒.๒	๑๓ ๔๕.๗ ๑๕.๕ ๗.๒	๓ ๑๒.๕ ๑๓.๖ ๑.๗	๒๔ ๑๓.๓	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๔ ๒๓.๓ ๑๐.๐ ๒.๒	๓ ๒๕.๐ ๑๐.๗ ๑.๗	๕ ๒๓.๓ ๔.๕ ๒.๒	๑ ๕.๓ ๔.๕ ๐.๖	๑๕ ๖.๗	

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านอาคารเรียน					ยอดรวมแถว %
	แถว %						
	หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก		๖	๔๐	๒๘	๘๔	๒๒	๑๔๐
%		๓.๓	๒๒.๒	๑๕.๖	๔๖.๗	๑๒.๓	๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
 ๕.๓๘๕๐๖ ๒๔ .๕๕๖๖๕

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัย มีความพร้อมทาง
ด้านอาคารเรียนไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้าน
อาคารเรียน แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๕๕๖๖๕ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคาร
เรียนไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๘๔ ราย (๔๖.๗%) จากจำนวน
ทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๔๐ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๔ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทาง
ด้านอาคารเรียน

ตารางที่ ๕ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารบริหาร

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านอาคารบริหาร					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๒ ๖.๓ ๑๒.๕ ๑.๑	๖ ๒๐.๐ ๑๕.๕ ๓.๕	๑๘ ๖๐.๐ ๑๗.๕ ๑๐.๑	๔ ๑๓.๓ ๒๓.๕ ๒.๒	๓๐ ๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี		๓ ๙.๓ ๗๕.๐ ๑.๗	๖ ๙.๖ ๓๗.๕ ๓.๕	๑๔ ๒๐.๐ ๓๕.๕ ๗.๘	๔๐ ๕๗.๑ ๓๘.๘ ๒๒.๓	๗ ๑๐.๐ ๔๑.๒ ๓.๕	๗๐ ๓๕.๑
๖ ถึง ๑๐ ปี		๑ ๒.๕ ๒๕.๐ .๖	๒ ๙.๕ ๑๒.๕ ๑.๑	๑๒ ๒๕.๓ ๓๐.๘ ๖.๗	๒๓ ๔๖.๑ ๒๒.๓ ๑๒.๘	๓ ๗.๓ ๑๗.๖ ๑.๗	๔๑ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี			๓ ๑๒.๕ ๑๘.๘ ๑.๗	๒ ๙.๓ ๕.๑ ๑.๑	๑๗ ๗๐.๘ ๑๖.๕ ๕.๕	๒ ๙.๓ ๑๑.๘ ๑.๑	๒๔ ๑๓.๔
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๑๖.๗ ๑๒.๕ ๑.๑	๕ ๔๑.๗ ๑๒.๘ ๒.๘	๔ ๓๓.๓ ๓.๕ ๒.๒	๑ ๙.๓ ๕.๕ .๖	๑๒ ๖.๗

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านอาคารบริหาร					ยอดรวม
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๐ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๖.๓ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๕ ๒.๒	๑๖ ๘.๕	๓๕ ๒๑.๘	๑๐๓ ๕๓.๕	๑๗ ๕.๕	๑๗๕ ๑๐๐.๐

CHI- SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๓.๕๒๕๖๗ ๒๔ .๔๖๕๘๕

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทาง
ด้านอาคารบริหารไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทาง
ด้านอาคารบริหารแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๔๖๕๘๕ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทาง
ด้านอาคารบริหารไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๑๐๓ ราย (๕๓.๕%)
จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๘ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๕ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๑๓ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมีความ
พร้อมทางด้านอาคารบริหาร

ตารางที่ ๑๐ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านห้องพักอาจารย์

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านห้องพักอาจารย์					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๔ ๑๓.๓ ๒๐.๐ ๒.๒	๑๐ ๓๓.๓ ๑๖.๗ ๕.๖	๗ ๒๓.๓ ๑๓.๕ ๓.๕	๘ ๒๖.๗ ๑๕.๐ ๔.๕	๑ ๓.๓ ๑๖.๗ .๖		๓๐ ๑๖.๗
๑ ถึง ๕ ปี	๘ ๑๑.๔ ๕๐.๐ ๕.๕	๒๖ ๓๗.๑ ๕๓.๓ ๑๕.๔	๒๐ ๒๘.๖ ๓๘.๕ ๑๑.๑	๑๔ ๒๐.๐ ๓๓.๓ ๗.๕	๒ ๒.๕ ๓๓.๓ ๑.๑		๗๐ ๓๘.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี	๕ ๕.๘ ๒๐.๐ ๒.๒	๑๓ ๓๑.๗ ๒๑.๗ ๗.๒	๑๒ ๒๕.๓ ๒๓.๑ ๖.๗	๕ ๒๒.๐ ๒๑.๕ ๕.๐	๓ ๗.๓ ๕๐.๐ ๑.๗		๕๑ ๒๒.๘
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓ ๑๒.๐ ๑๕.๐ ๑.๗	๘ ๒๒.๐ ๑๓.๐ ๔.๕	๗ ๒๘.๐ ๑๓.๕ ๓.๕	๗ ๒๘.๐ ๑๖.๗ ๓.๕			๒๕ ๑๓.๕
๑๖ ถึง ๒๐ ปี	๑ ๘.๓ ๕.๐ .๖	๒ ๑๖.๗ ๓.๓ ๑.๑	๕ ๔๑.๗ ๕.๖ ๒.๘	๔ ๒๓.๓ ๕.๕ ๒.๒			๑๒ ๖.๗

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านห้องพักอาจารย์					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖			๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒๐ ๑๑.๑	๖๐ ๓๓.๓	๕๒ ๒๘.๕	๔๒ ๒๓.๓	๖ ๓.๓	๑๘๐ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๑.๖๒๑๑๐ ๒๔ .๕๘๓๘๔

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทาง
ด้านห้องพักอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทาง
ด้านห้องพักอาจารย์แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.58384 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทาง
ด้านห้องพักอาจารย์ไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ ความคิดเห็นกระจายกันออกไปในกลุ่ม "เห็นด้วย" และ
"เห็นด้วยอย่างยิ่ง" รวมกัน ๔๘ ราย (๒๖.๖%) ในกลุ่ม "ไม่เห็นด้วย" และ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" รวมกัน
๘๐ ราย (๔๔.๔%) และกลุ่มไม่"ไม่แน่ใจ" ๕๒ ราย (๒๘.๕%) ซึ่งดูจากตัวเลขแล้วสัดส่วนของกลุ่ม"ไม่เห็น
ด้วย" และ "ไม่แน่ใจ" มากกว่ากลุ่ม "เห็นด้วย" ฉะนั้นควรจะมีการปรับปรุงความพร้อมห้องพักอาจารย์

ตารางที่ ๑๑ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อน

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านสถานที่พักผ่อน					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๑ ๓.๓ ๖.๓ .๖	๕ ๓๐.๐ ๑๖.๗ ๕.๐	๑๐ ๓๓.๓ ๑๗.๕ ๕.๖	๕ ๓๐.๐ ๑๕.๖ ๕.๐	๑ ๓.๓ ๑๕.๓ .๖	๓๐ ๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี		๘ ๑๑.๖ ๕๐.๐ ๕.๕	๑๘ ๕๖.๑ ๓๓.๓ ๑๐.๑	๒๐ ๒๕.๐ ๓๕.๗ ๑๑.๒	๑๕ ๒๗.๕ ๕๑.๓ ๑๐.๖	๕ ๕.๘ ๕๗.๑ ๒.๒	๖๕ ๓๘.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี		๕ ๕.๘ ๒๕.๐ ๒.๒	๑๑ ๕๖.๘ ๒๐.๕ ๖.๑	๑๕ ๓๖.๖ ๒๖.๘ ๘.๕	๑๐ ๒๕.๕ ๒๑.๗ ๕.๖	๑ ๒.๕ ๑๕.๓ .๖	๔๑ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๓ ๑๒.๐ ๑๘.๘ ๑.๗	๑๑ ๕๕.๐ ๒๐.๕ ๖.๑	๗ ๒๘.๐ ๑๒.๕ ๓.๕	๕ ๑๖.๐ ๘.๗ ๒.๒		๒๕ ๑๔.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๕ ๓๓.๓ ๗.๕ ๒.๒	๓ ๒๕.๐ ๕.๕ ๑.๗	๕ ๓๓.๓ ๘.๗ ๒.๒	๑ ๘.๓ ๑๕.๓ .๖	๑๒ ๖.๗

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อน					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖			๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๖ ๘.๕	๕๕ ๓๐.๒	๕๖ ๓๑.๓	๕๖ ๒๕.๗	๗ ๓.๕	๑๓๕ ๑๐๐.๐

CHI - SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๕.๓๓๖๐๖ ๒ .๕๓๓๗๐

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อนไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อนแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.53370 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อนไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ กลุ่มความคิดเห็น "เห็นด้วย" กับ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ๕๓ ราย (๒๕.๖%) กลุ่มความคิดเห็น "ไม่เห็นด้วย" กับ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ๗ ราย (๓.๕%) และกลุ่ม "ไม่แน่ใจ" ๕๖ ราย (๓๑.๓%) จากประชากรทั้งสิ้น ๑๘๕ ราย ให้ข้อมูล ๑๓๕ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๕ ราย จากตัวเลขสรุปได้ว่า ควรมีการปรับปรุงความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อน

ตารางที่ ๑๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการประเมินผลงานหรือการสอนทุกภาคการศึกษา

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการประเมิน ผลงานหรือการสอนทุกภาคการศึกษา					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๔ ๑๓.๓ ๑๘.๒ ๒.๓	๑ ๓.๓ ๕.๓ .๖	๑๕ ๖๓.๓ ๑๘.๖ ๑๐.๘	๖ ๒๐.๐ ๒๑.๕ ๓.๕	๓๐ ๑๗.๐
๑ ถึง ๕ ปี	๑ ๑.๕ ๒๐.๐ .๖	๘ ๑๑.๘ ๓๖.๕ ๕.๕	๑๑ ๑๖.๒ ๕๗.๕ ๖.๓	๕๐ ๕๘.๘ ๓๕.๒ ๒๒.๗	๘ ๑๑.๘ ๒๘.๖ ๕.๕	๖๘ ๓๘.๖	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๕ ๒๐.๐ .๖	๖ ๑๕.๐ ๒๗.๓ ๓.๕	๕ ๑๐.๐ ๒๑.๑ ๒.๓	๒๓ ๕๗.๕ ๒๒.๕ ๑๓.๑	๖ ๑๕.๐ ๒๑.๕ ๓.๕	๕๐ ๒๒.๗	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓ ๑๒.๕ ๖๐.๐ ๑.๗	๕ ๑๖.๗ ๑๘.๒ ๒.๓	๑ ๕.๒ ๕.๓ .๖	๑๓ ๕๕.๒ ๑๒.๗ ๗.๕	๓ ๑๒.๕ ๑๐.๗ ๑.๗	๒๕ ๑๓.๖	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๑๖.๗ ๑๐.๕ ๑.๑	๕ ๕๑.๗ ๕.๕ ๒.๘	๕ ๕๑.๗ ๑๗.๕ ๒.๘	๑๒ ๖.๘	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็น มหาวิทยาลัยควรมีการประเมิน ผลงานหรือการสอนทุกภาคการศึกษา					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๐ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๐ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๕ ๒.๘	๒๒ ๑๒.๕	๑๕ ๑๐.๘	๑๐๒ ๕๘.๐	๒๘ ๑๕.๕	๑๗๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE

๒๕.๘๔๔๕๕ ๒๔ .๔๑๔๒๓

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการประเมินผลงาน หรือการสอนทุกภาคการศึกษาไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการประเมินผลงาน หรือการสอนทุกภาคการศึกษาแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๔๑๔๒๓ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการประเมินผลงาน หรือการสอนทุกภาคการศึกษาไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่า ส่วนใหญ่จะให้ความคิดเห็น "เห็นด้วย" ๑๐๒ ราย (๕๘.๐%) ว่ามหาวิทยาลัยควรมีการประเมินผลงานหรือการสอนทุกภาคการศึกษา

ตารางที่ ๑๓ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบบริหารที่เหมาะสม

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน ตามระบบบริหารที่เหมาะสม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ ๓.๕ ๖.๖	๕ ๑๘.๒ ๒๐.๘ ๒.๕	๘ ๒๘.๖ ๕.๕ ๕.๖	๑๔ ๔๘.๓ ๒๓.๗ 6.0	๑ ๓.๕ ๒๕.๐ .๖		๒๕ 03.0
๑ ถึง ๕ ปี	๑ ๑.๔ ๑๖.๗ .๖	๑๒ ๑๗.๔ ๕๐.๐ ๖.๕	๓๐ ๔๔.๕ ๖๘.๓ ๑๗.๘	๒๓ ๓๓.๓ ๓๕.๐ ๑๓.๒	๒ ๒.๕ ๕๐.๐ ๑.๑		๖๔ ๓๕.๗
5 ถึง ๑๐ ปี	6 ๕.๕ ๖๓.๓ 0.0	๓ ๔.๓ ๑๒.๕ ๑.๗	๒๒ ๕๓.๗ ๒๗.๒ ๑๒.๖	๓๑ ๓๑.๗ ๒๒.๐ ๗.๕	๑ ๒.๕ ๒๕.๐ .๖		๔๑ ๒๓.๖
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๕.๑ ๓๓.๓ ๑.๑	๓ ๑๓.๖ ๑๒.๕ ๑.๗	๑๓ ๔๕.๑ ๑๖.๐ ๗.๕	๔ ๑๘.๒ ๖.๘ ๒.๓			๒๒ ๑๒.๖
๑5 ถึง ๒๐ ปี		๑ ๕.๑ ๔.๒ .๖	๖ ๕๕.๕ ๗.๕ 3.๑	๕ ๓๖.๕ ๖.๘ ๒.๓			๑๑ ๖.๓

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน ตามระบบบริหารที่เหมาะสม					ยอดรวม
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ .๗ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๖ ๓.๔	๒๔ ๑๓.๘	๘๑ ๔๖.๖	๕๕ ๓๓.๕	๔ ๒.๓	๑๗๔ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
65.1๘๖๖ ๒๔ .๘๔๕๔๒

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบบริหารที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบบริหารที่เหมาะสมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๘๔๕๔๒ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบบริหารที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๘๑ sin (๔๖.๖%) รองลงมา คือ "เห็นด้วย" ๕๕ ราย (๓๓.๕%) ฉะนั้นหน่วยงานควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามระบบบริหารที่เหมาะสมเพิ่มขึ้นต่อไป

ตารางที่ ๑๔ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้านการบริหาร

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นทางด้านการบริหาร					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๒ ๖.๕ ๓๓.๓ ๑.๒	๕ ๑๘.๒ ๑๖.๑ ๒.๕	๑๑ ๓๘.๕ ๑๓.๘ ๖.๕	๕ ๓๑.๐ ๒๐.๕ ๕.๓	๒ ๖.๕ ๒๐.๐ ๑.๒	๒๕ ๑๘.๑
๑ ถึง ๕ ปี		๑ ๑.๕ ๑๖.๘ .๖	๑๐ ๑๕.๘ ๓๒.๓ ๕.๕	๓๖ ๕๕.๕ ๕๕.๐ ๒๑.๒	๑๕ ๒๓.๑ ๓๕.๕ ๘.๘	๓ ๕.๖ ๓๐.๐ ๑.๘	๖๕ ๓๘.๒
๖ ถึง ๑๐ ปี		๒ ๕.๓ ๓๓.๓ ๑.๒	๕ ๒๓.๗ ๒๕.๐ ๕.๓	๑๒ ๓๑.๖ ๑๕.๐ ๗.๑	๑๑ ๒๘.๕ ๒๕.๖ ๖.๕	๕ ๑๐.๕ ๕๐.๐ ๒.๕	๓๘ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๑ ๕.๒ ๑๖.๘ .๖	๕ ๒๐.๘ ๑๖.๑ ๒.๕	๑๕ ๖๒.๕ ๑๘.๘ ๘.๘	๓ ๑๒.๕ ๗.๐ ๑.๘		๒๕ ๑๕.๑
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๑๖.๘ ๖.๕ ๑.๒	๕ ๕๑.๗ ๖.๓ ๒.๕	๕ ๓๓.๓ ๕.๓ ๒.๕	๑ ๘.๓ ๑๐.๐ .๖	๑๒ ๗.๑

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นทางด้านการบริหาร					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๒.๓ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๖ ๓.๕	๓๑ ๑๘.๒	๘๐ ๔๕.๑	๕๓ ๒๕.๓	๑๐ ๕.๕	๑๓๐ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๗.๕๕๕๕๗ ๒๔ .๘๐๔๕๕

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้านการบริหารแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๘๐๔๕๕ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๘๐ ราย (๔๕.๑%) รองมาตอบ "เห็นด้วย" ๕๓ ราย (๒๕.๓%) ฉะนั้นสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าตนเองมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้านการบริหาร

ตารางที่ ๑๔ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดี

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดี					ยอดรวมแถว %
	แถว หลัก รวม	% %	% %	% %	% %	% %	
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๕ ๑๖.๗ ๓๘.๕ b.C	๓ ๑๐.๐ C.6 ๑.๗	๑๐ ๓๓.๓ ๑๔.๑ ๕.๖	๑๐ ๓๓.๓ ๑๕.๒ ๕.๖	๒ ๖.๗ ๕๐.๐ ๑.๑	๓๐ ๑๖.๕	
๑ ถึง ๕ ปี	๕ ๗.๑ ๓๘.๕ b.๘	๑๕ ๒๑.๔ ๕๐.๕ 6.d	๓๒ ๕๕.๗ ๕๕.๑ ๑๘.๐	๑๗ ๒๕.๓ ๓๒.๗ E.๖	๑.๔ ๒๐.๐ .๖	๗๐ ๓๕.๓	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๒ e.๐ ๑๕.๔ ๑.๑	๑๑ ๒๗.๕ - ๖.bj	๑๕ ๓๗.๕ - ๘.๔	๑๐ ๒๕.๐ ๑๕.๒ ๕.๖	๒ ๕.๐ ๕๐.๐ ๑.๑	๕๐ ๒๒.๕	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๑ ๔.๒ ๗.๗ .๖	๖ ๒๕.๐ ๑๖.๒ ๓.๔	๘ ๓๓.๓ ๑๑.๓ ๔.๕	๕ ๒๗.๕ ๑๗.๓ ๕.๑		๒๔ ๑๓.๕	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๒ ๑๖.๗ ๕.๔ ๑.๑	๕ ๕๑.๗ ๗.๐ ๒.๘	๕ ๕๑.๗ ๕.๖ ๒.๘		๑๒ ๖.๗	

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ท่านมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นทางด้านการบริหาร					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ 3.E .๖		๑ ."
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖			๑ ."
ยอดรวมหลัก %		๑๓ ๙.๓	๓๖ ๒๐.๘	๙๑ ๓๕.๕	๕๒ ๒๕.๒	๕ ๒.๘	๑๙๘ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๕.๐๕๑๐๓ ๒ .๙๔๗๑๒

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดี
ไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดี
แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๙๔๗๑๒ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดีไม่แตกต่าง
กัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๙๑ ราย (๓๕.๕%) รองมาตอบ "เห็นด้วย"
๕๒ ราย (๒๕.๒%) ฉะนั้นสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น

ตารางที่ ๑๖ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอ

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการประชุม สม่ำเสมอ					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๒ ๖.๕ ๘.๓ ๑.๑	๖ ๒๐.๗ ๑๘.๒ ๓.๕	๑๘ ๖๒.๑ ๑๗.๕ ๑๐.๒	๓ ๑๐.๓ ๒๓.๑ ๑.๗	๒๕ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี		๒ ๒.๕ ๕๐.๐ ๑.๑	๑๐ ๑๕.๓ ๕๓.๕ ๕.๗	๑๓ ๑๘.๖ ๓๕.๕ ๗.๕	๓๘ ๕๕.๓ ๓๖.๕ ๒๑.๖	๗ ๑๐.๐ ๕๓.๘ ๕.๐	๗๐ ๓๕.๘
๖ ถึง ๑๐ ปี		๑ ๒.๕ ๒๕.๐ .๖	๕ ๑๒.๕ ๒๑.๗ ๒.๘	๖ ๑๕.๐ ๑๘.๒ ๓.๕	๒๖ ๖๕.๐ ๒๕.๒ ๑๕.๘	๒ ๕.๐ ๑๕.๕ ๑.๑	๕๐ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๑ ๕.๐ ๒๕.๐ .๖	๕ ๒๐.๐ ๒๑.๗ ๒.๘	๖ ๒๕.๐ ๑๘.๒ ๓.๕	๑๒ ๕๘.๐ ๑๑.๗ ๖.๘	๑ ๕.๐ ๗.๗ .๖	๒๕ ๑๕.๒
๑๖ ถึง ๒๐ ปี				๒ ๒๐.๐ ๖.๑ ๑.๑	๘ ๘๐.๐ ๗.๘ ๕.๕		๑๐ ๕.๗

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอ					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๐ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๔.๓ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๔ ๒.๓	๒๓ ๑๓.๑	๓๓ ๑๘.๘	๑๐๓ ๕๘.๕	๑๓ ๗.๕	๑๗๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๖.๘๓๖๗๑ ๒ .๘๕๕๕๕

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอ แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๘๕๕๕๕ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๑๐๓ ราย (๕๘.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๖ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๘ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า หน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๑๗

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็น
หัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรม

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หัวหน้างานของท่านพิจารณา ความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๑ ๓.๓ ๑๔.๓ .๖	๑๑ ๓๖.๗ ๑๔.๓ ๖.๑	๑๓ ๔๓.๓ ๑๘.๖ ๗.๓	๕ ๑๖.๗ ๒๖.๓ ๓.๘	๓๐ ๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี		๒ ๒.๕ ๓๓.๓ ๑.๑	๒ ๒.๕ ๒๘.๖ ๑.๑	๒๕ ๘๑.๔ ๓๗.๗ ๑๖.๒	๓๐ ๙๒.๕ ๙๒.๕ ๑๖.๘	๗ ๑๐.๐ ๓๖.๘ ๓.๕	๗๐ ๓๕.๑
๖ ถึง ๑๐ ปี		๓ ๗.๓ ๕๐.๐ ๑.๗	๓ ๗.๓ ๔๒.๕ ๑.๗	๒๑ ๕๑.๒ ๒๗.๓ ๑๑.๗	๕ ๒๒.๐ ๑๒.๕ ๕.๐	๕ ๑๒.๒ ๒๖.๓ ๒.๘	๕๑ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๑ ๔.๐ ๑๖.๗ .๖	๑ ๔.๐ ๑๔.๓ .๖	๑๒ ๔๘.๐ ๑๕.๖ ๖.๗	๕ ๓๖.๐ ๑๒.๕ ๕.๐	๒ ๘.๐ ๑๐.๕ ๑.๑	๒๕ ๑๔.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี				๒ ๑๘.๒ ๒.๖ ๑.๑	๕ ๔๑.๘ ๑๒.๕ ๕.๐		๑๑ ๖.๑

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า หัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรม					ยอดรวมรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖			๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๖ ๓.๕	๗ ๓.๕	๗๗ ๕๓.๐	๗๐ ๑๐.๑	๑๕ ๑๐.๖	๑๗๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๑.๙๓๘๕๘ ๒๔ .๕๕๔๘๗

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H₀ : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นได้ว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๕๕๔๘๗ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ว่า คำตอบ "ไม่แน่ใจ" กับ "เห็นด้วย" ใกล้เคียงกัน คือ "ไม่แน่ใจ" ๗ ราย (๕๓%) "เห็นด้วย" ๗๐ ราย (๑๐.๑%) ดังนั้นสรุปได้ว่า ควรปรับปรุงเพื่อให้กลุ่ม "ไม่แน่ใจ" เปลี่ยนเป็น "เห็นด้วย" มากขึ้นว่า หัวหน้างานของท่านพิจารณาความดีความชอบเป็นระบบยุติธรรม

ตารางที่ ๑๘ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าคุณได้มีส่วนร่วมในการวางระเบียบกฎเกณฑ์

ระยะเวลา เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว %	ความคิดเห็นว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการวาง ระเบียบกฎเกณฑ์					ยอดรวมแถว %
	หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๑ ๓.๓ ๖.๗ .๖	๕ ๑๖.๗ ๑๒.๕ ๒.๘	๕ ๓๐.๐ ๑๕.๕ ๕.๐	๑๓ ๔๓.๓ ๒๑.๓ ๗.๓	๒ ๖.๗ ๔๐.๐ ๑.๑	๓๐ ๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี		๗ ๕.๕ ๔๖.๗ ๓.๕	๑๗ ๒๓.๕ ๔๒.๕ ๕.๕	๒๒ ๓๑.๐ ๓๗.๕ ๑๒.๓	๒๔ ๓๓.๘ ๓๕.๓ ๑๓.๕	๑ ๖.๗ ๒๐.๐ .๖	๗๑ ๓๕.๗
๖ ถึง ๑๐ ปี		๓ ๗.๕ ๒๐.๐ ๑.๗	๘ ๒๐.๐ ๒๐.๐ ๔.๕	๑๘ ๔๕.๐ ๓๑.๐ ๑๐.๑	๑๐ ๒๕.๐ ๑๖.๕ ๕.๖	๑ ๒.๕ ๒๐.๐ .๖	๔๐ ๒๒.๓
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๔ ๑๖.๗ ๒๖.๗ ๒.๒	๖ ๒๕.๐ ๑๕.๐ ๓.๕	๖ ๒๕.๐ ๑๐.๓ ๓.๕	๗ ๒๕.๒ ๑๑.๕ ๓.๕	๑ ๔.๒ ๒๐.๐ .๖	๒๔ ๑๓.๕
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๓ ๒๕.๐ ๗.๕ ๑.๗	๓ ๒๕.๐ ๕.๒ ๑.๗	๖ ๕๐.๐ ๕.๘ ๓.๕		๑๒ ๖.๗

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการวาง ระเบียบกฎเกณฑ์					ยอดแถวรวม %
	แถว %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	หลัก % รวม %						
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๒.๕ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๕ ๘.๕	๕๐ ๒๒.๓	๕๘ ๒๒.๕	๖๑ ๒๕.๑	๕ ๒.๘	๑๘๙ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๘.๓๐๑๒๑ ๒๔ .๗๘๘๑๖

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางระเบียบกฎเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางระเบียบกฎเกณฑ์แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๗๘๘๑๖ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางระเบียบกฎเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน กัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๖๑ ราย (๒๕.๑%) รองลงมา "ไม่แน่ใจ" ๕๘ ราย (๒๒.๕) จากตัวเลขทั้งสองค่าก็มีจำนวนพอๆ กัน สรุปได้ว่า แต่ละคนมีส่วนร่วมในการวางระเบียบกฎเกณฑ์ แต่ควรส่งเสริมเพิ่มขึ้นอีกเพื่อจะได้ลดความไม่แน่ใจลง

ตารางที่ ๑๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคี

ระยะเวลา เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ ของความรักและความสามัคคี					ยอดรวมแถว %
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
ต่ำกว่า ๑ ปี			๓ ๑๐.๐ ๒๕.๐ ๑.๗	๑๑ ๓๖.๗ ๑๕.๓ ๖.๒	๑๒ ๔๐.๐ ๑๔.๖ ๖.๗	๔ ๑๓.๓ ๒๒.๒ ๒.๒	๓๐ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี	๔ ๔.๕ ๔๔.๔ ๒.๒	๒ ๒.๕ ๑๖.๗ ๑.๑	๒๑ ๖๐.๕ ๓๖.๗ ๑๑.๗	๒๓ ๔๗.๙ ๔๐.๒ ๑๙.๙	๗ ๑๑.๗ ๔๔.๔ ๔.๕	๖๘ ๓๙.๕	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๓ ๗.๓ ๓๓.๓ ๑.๗	๒ ๔.๕ ๑๖.๗ ๑.๑	๑๒ ๒๙.๓ ๒๑.๑ ๖.๗	๑๕ ๓๖.๓ ๒๓.๒ ๑๐.๗	๕ ๑๒.๒ ๒๗.๗ ๒.๗	๔๑ ๒๗.๐	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๕ ๙.๐ ๒๒.๒ ๑.๑	๔ ๑๖.๐ ๓๓.๓ ๒.๕	๕ ๓๖.๐ ๑๕.๗ ๕.๑	๑๐ ๔๐.๐ ๑๒.๒ ๕.๖		๒๕ ๑๔.๐	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑ ๙.๓ ๙.๓ ๖.๖	๔ ๓๓.๓ ๗.๐ ๒.๒	๗ ๕๙.๓ ๙.๕ ๓.๕		๑๒ ๖.๗	

ระยะเวลา งาน งาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคี					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๕.๖ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๕ ๕.๑	๑๒ ๖.๓	๔๗ ๒๒.๐	๔๒ ๔๖.๑	๑๘ ๑๐.๑	๑๗๔ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๔.๒๖๕๔๕ ๒๔ .๔๔๖๒๘

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคีไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคีแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.๔๔๖๒๘ > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคีไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๔๒ ราย (๔๖.๑%) และเมื่อรวมกลุ่ม "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" จะมีจำนวน ๑๐๐ ราย (๕๖.๖%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๔ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๖ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคี

ตารางที่ ๒๐ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคาดหวัง

ระยะเวลา เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้ กำลังใจมากกว่าคาดหวังหรือไม่					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๒ ๖.๗ ๑๖.๗ ๑.๑	๕ ๑๖.๗ ๕.๕ ๒.๗	๑๖ ๕๓.๓ ๑๙.๔ ๕.๐	๗ ๒๓.๓ ๓๑.๘ ๓.๕	๓๐ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี	๑ ๑.๕ ๒๕.๐ .๖	๑ ๑.๕ ๘.๓ .๖	๒๑ ๗๐.๕ ๓๕.๖ ๑๑.๗	๒๒ ๕๗.๑ ๓๖.๗ ๑๘.๐	๑๓ ๑๕.๑ ๕๕.๑ ๗.๓	๖๗ ๓๘.๒	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๔ ๒๕.๐ .๖	๕ ๑๖.๗ ๔๑.๗ ๒.๗	๓๑ ๗๐.๕ ๒๔.๕ ๗.๓	๒๐ ๕๗.๑ ๒๓.๐ ๑๑.๒	๒ ๕.๕ ๕.๑ ๑.๑	๔๑ ๒๓.๐	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๘.๐ ๕๐.๐ ๑.๑	๒ ๘.๐ ๑๖.๗ ๑.๑	๑๒ ๓๖.๐ ๒๒.๖ ๖.๗	๕ ๑๖.๐ ๑๐.๓ ๕.๑		๒๕ ๑๔.๐	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๑๖.๗ ๑๖.๗ ๑.๑	๑ ๘.๓ ๑.๕ .๖	๕ ๑๕.๐ ๑๐.๓ ๕.๑	๑๒ ๖.๗	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว 4	ความคิดเห็นว่า หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคาดหวังหรือไม่					ยอดแถวรวม %
	หลัก % รวม 4	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๑ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๕ ๒.๒	๑๒ ๖.๓	๕๓ ๒๕.๘	๘๗ ๔๔.๕	๒๒ ๑๒.๔	๑๓๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๕.๖๕๒๓๘ ๒ .๐๕๕๓๐

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคาดหวังหรือไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคาดหวังหรือไม่แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.05530 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคาดหวังหรือไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๘๗ ราย (๔๓.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๙ ราย ให้ข้อมูล ๑๓๗ ไม่ให้ข้อมูล ๖ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจมากกว่าคาดหวัง

ตารางที่ ๒๑ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีแผนดำเนินการ โครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ ๓.๓ ๑๖.๘ .๖			๙ ๒๖.๘ ๑๓.๖ ๙.๙	๑๕ ๖๓.๓ ๒๐.๕ ๑๐.๘	๒ ๖.๘ ๑๙.๒ ๑.๑	๓๐ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี	๑ ๑.๕ ๑๖.๘ .๖	๕ ๘.๙ ๙๙.๙ ๒.๙	๒๖ ๓๙.๒ ๙๙.๑ ๑๙.๖	๒๑ ๙๙.๖ ๒๙.๑ ๑๘.๙	๙ ๘.๙ ๙๙.๙ ๒.๙		๖๙ ๓๙.๒
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๙ ๑๖.๘ .๖	๓ ๘.๓ ๒๘.๓ ๑.๘	๑๙ ๓๖.๖ ๒๙.๙ ๙.๙	๒๐ ๙๙.๙ ๒๒.๐ ๑๑.๒	๒ ๙.๙ ๑๙.๒ ๑.๑		๙๑ ๒๒.๐
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓ ๑๒.๐ ๙๐.๐ ๑.๘	๑ ๙.๐ ๙.๑ .๖	๖ ๒๙.๐ ๑๐.๒ ๒.๙	๑๓ ๙๒.๐ ๑๙.๒ ๘.๒	๒ ๙.๐ ๑๙.๒ ๑.๑		๒๙ ๑๙.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๑๖.๘ ๑๙.๒ ๑.๑	๓ ๒๙.๐ ๙.๑ ๑.๘	๘ ๙๙.๒ ๘.๒ ๒.๙		๑๒ ๖.๘

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีแผนดำเนินการ โครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว					ยอดแถวรวม
		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑๐๐.๐ Q.3 .๖		๑
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖			๑
ยอดรวมหลัก %		๓.๔	๑๑ ๖.๒	๕๕ ๓๓.๑	๕๑ ๕๑.๑	๑๑ ๖.๒	๑๓๘ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๘.๖๘๕๑๘ ๒๔ .๓๖๘๕๖

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H₀ : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาวแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๓๖๘๕๖ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาวไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "'เห็นด้วย" ๕๑ ราย (๕๑.๑%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๘ ราย ให้ข้อมูล ๑๓๘ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๖ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า หน่วยงานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ตารางที่ ๒๒ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานของท่านมีผู้บริหาร เป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บริหาร เป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๒ ๖.๕ ๑๕.๕ ๑.๑	๒ ๖.๕ ๓.๖ ๑.๑	๑๘ ๖๐.๐ ๒๑.๕ ๑๐.๑	๖ ๒๖.๕ ๓๒.๐ ๕.๕	๓๐ ๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี	๓ ๕.๓ ๕๐.๐ ๑.๕	๕ ๕.๓ ๓๖.๕ ๒.๖	๒๓ ๓๓.๓ ๕๕.๒ ๑๒.๖	๒๓ ๓๓.๓ ๕๕.๒ ๑๒.๖	๓๐ ๕๓.๕ ๓๖.๑ ๑๖.๖	๖ ๑๑.๖ ๓๒.๐ ๕.๕	๖๕ ๓๘.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี			๕ ๓.๖ ๓๐.๖ ๒.๒	๑๕ ๓๖.๖ ๒๖.๖ ๖.๕	๑๖ ๕๓.๕ ๒๑.๕ ๑๐.๑	๕ ๕.๖ ๑๖.๐ ๒.๒	๕๑ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓ ๑๒.๐ ๕๐.๐ ๑.๕	๑ ๕.๐ ๕.๕ .๖	๑๐ ๕๐.๐ ๑๕.๒ ๕.๖	๕ ๒๖.๐ ๖.๕ ๓.๕	๒๖ ๕๖.๐ ๖.๕ ๒.๒	๕ ๑๖.๐ ๑๖.๐ ๒.๒	๓๕ ๑๙.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑ ๖.๓ ๕.๕ .๖	๒ ๑๖.๕ ๓.๖ ๑.๑	๒ ๑๖.๕ ๓.๖ ๑.๑	๖ ๖๖.๕ ๓.๖ ๕.๕	๑ ๖.๓ ๕.๐ .๖	๑๒ ๖.๕

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บริหาร เป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ					ยอดแฉกรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๖ ๓.๔	๑๓ ๗.๓	๕๒ ๒๕.๑	๘๓ ๔๖.๔	๒๕ ๑๔.๐	๑๗๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE

๒๘.๕๘๐๓๗ ๒๔ .๒๓๖๓๒

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารเป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารเป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๒๓๖๓๒ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารเป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๘๓ ราย (๔๖.๔%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๕ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๕ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่มีความเห็นเดียวกันว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารเป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ

ตารางที่ ๒๓ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของนักศึกษาน่าสนใจแก้ไขมากกว่าปัญหาของ
อาจารย์

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของ นักศึกษาน่าสนใจแก้ไขมากกว่าปัญหาของอาจารย์					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๑๓.๓ ๑๕.๑ ๒.๒	๒๓.๓ ๑๕.๒ ๓.๕	๑๑ ๓๖.๖ ๑๘.๒ 5.k	๖ ๒๖.๗ h . 2 ๙.๙	๓๐ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี		๙ ๙.๕ ๓๖.๙ h.h	๑๙ ๒๐.๖ 6b.6 ๗.๕	๑๘ bS.4 ๒๕.๑ ๑๐.๑	๑๕ ๒๗.๕ ๓๑.๗ ๑๐.๗	๑๓ ๑๕.๑ 65.6 ๗.๓	๖๖ ๓๘.๒
๖ ถึง ๑๐ ปี		๓ ๗.๓ ๒๗.๓ ๑.๗	๗ ๑๗.๑ ๒๑.๒ .	๑๓ ๓๑.๗ ๒๘.๓ ๗.๓	๑๙ ๓๖.๖ ๒๙.๐ ๙.๙	๓ ๗.๓ ๑๐.๗ ๑.๗	๙๑ bul.0
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๒ ๙.๐ ๑๙.๒ ๑.๑	๙ ๒๐.๐ ๑๙.๒ ๒.๙	๑๙ ๒๐.๐ ๑๐.๕ ๒.๘	๒ ๓๖.๐ ๑๙.๐ .	๙ ๑๖.๐ ๑๙.๓ b.b	๒๙ ๑๙.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑๖.๕ ๑๙.๒ ๑.๑	๓ ๒๙.๐ ๕.๑ ๑.๗	๓ ๒๙.๐ ๖.๙ O.d	๑ ๓๓.๓ ๖.๗ ๒.๒		๑๒ ๖.๗

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของนักศึกษา น่าสนใจแก้ไขมากกว่าปัญหาของอาจารย์					ยอดรวม
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๕ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๗ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๗ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๑ ๖.๒	๓๓ ๑๘.๕	๔๖ ๒๕.๗	๖๐ ๓๓.๗	๒๔ ๑๕.๗	๑๗๔ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๗.๕๕๓๗๒ ๒๔ .๘๒๘๖๘

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของนักศึกษา น่าสนใจแก้ไขมากกว่าปัญหาของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของนักศึกษา น่าสนใจแก้ไขมากกว่าปัญหาของอาจารย์แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๘๒๘๖๘ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ตัวท่านเองเห็นว่าปัญหาของนักศึกษา น่าสนใจแก้ไขมากกว่าปัญหาของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๖๐ ราย (๓๓.๗%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๔ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๖ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ทุกท่านมีความเห็นว่าปัญหาของนักศึกษา น่าสนใจแก้ไขมากกว่าปัญหาของอาจารย์

ตารางที่ ๒๔ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสในการกำหนดตำแหน่ง

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีระบบ อาวุโสในการกำหนดตำแหน่ง					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ 3.E ๑0.0 .๖	UP ๑๖.๕ ๑๓.๕ ๓.๘	3 ๑๗.๓ ๗.๕	๑0 53.0 ๕๓.๘ ๕.๕	๑ 3.5 6.Z .๖	๓0 ๑๗.๐	
๑ ถึง ๕ ปี	3 ๕.๕ ๓0.0 ๑.๗	๕ ๑๓.๕ ๕๕.๓ ๕.๑	๓0 ๕๕.๘ ๔0.0 ๑๗.0	๑๕ ๕๓.๕ ๕๕.๕ ๑0.๘	๖ ๕.0 ๕0.0 ๓.๕	๖๗ ๓๘.๑	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๕.0 ๒0.0 ๑.๑	๑0 ๒๕.0 ๒๗.0 ๕.๕	๑๗ ๔๒.๕ ๒๒.๗ ๕.๗	๘ ๒0.0 ๑5.0 ๕.๕	๗.๕ ๒๕.0 ๑.๗	๕0 ๒๒.๗	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓ ๑๒.0 ๓0.0 ๘.6	๕ ๓๖.0 ๒๕.๓ ๕.๑	๘ ๓๒.0 ๑0.๗ ๕.๕	๕ ๑๖.0 . ๒.๓	๑ ๕.0 ๘.๓ .๖	๒๕ ๑๔.๒	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี	๘.๓ ๑0.0 .๖	๓ ๒๕.0 . ๑.๗	๖ ๕0.0 ๘.0 G.6	๑ ๘.๓ ๒.๕ .๖	๑ ๘.๓ ๘.๓ .๖	๑๒ ๖.๕	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีระบบ อาวุโสในการกำหนดตำแหน่ง					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๒.๗ .๖				๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๐ ๕.๗	๓๗ ๒๑.๐	๗๕ ๔๒.๖	๔๒ ๒๓.๕	๑๖ ๖.๘	๑๗๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๘.๗๐๘๐๗ ๒๔ .๗๖๗๓๗

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H₀ : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสในการกำหนดตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสในการกำหนดตำแหน่งแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๗๖๗๓๗ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสในการกำหนดตำแหน่งไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๗๕ ราย (๔๒.๖%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๖ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๘ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของทุกท่านส่วนใหญ่ "ไม่แน่ใจ" ว่าหน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสในการกำหนดตำแหน่ง

ตารางที่ ๒๕

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ ปัญหาของหน่วยงาน					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ ๓.๓ ๑๖.๗ .๖	๒ ๖.๗ ๓.๗ ๑.๑	๓ ๒๖.๗ ๑๓.๓ ๔.๔	๑๕ ๕๐.๐ ๒๐.๕ ๓.๔	๔ ๑๓.๓ ๒๑.๑ ๒.๒	๓๐ ๑๖.๗	
๑ ถึง ๕ ปี	๑ ๑.๔ ๑๖.๗ .๖	๑๐ ๑๔.๔ ๔๓.๔ ๕.๖	๓๐ ๔๓.๔ ๕๑.๗ ๑๖.๓	๒๑ ๓๐.๔ ๒๓.๓ ๑๑.๗	๗ ๑๐.๑ ๓๖.๓ ๓.๕	๖๕ ๓๗.๕	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๔ ๑๖.๗ .๖	๔ ๕.๓ ๑๗.๔ ๒.๒	๑๔ ๓๔.๑ ๒๔.๑ ๗.๓	๑๗ ๔๓.๕ ๒๔.๗ ๑๐.๑	๔ ๕.๓ ๒๑.๑ ๒.๒	๔๑ ๒๒.๕	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓ ๑๒.๐ ๕๐.๐ ๑.๗	๕ ๒๐.๐ ๒๑.๗ ๒.๓	๒ ๘.๐ ๓.๔ ๑.๑	๑๒ ๔๘.๐ ๑๖.๔ ๖.๗	๓ ๑๒.๐ ๑๕.๓ ๑.๗	๒๕ ๑๔.๐	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๑๖.๗ ๓.๗ ๑.๑	๓ ๒๓.๓ ๖.๗ ๒.๒	๕ ๕๑.๗ ๖.๓ ๒.๓	๑๒ ๖.๗	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถวหลักรวม %	ความคิดเห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒ ๓.๔	๒๓ ๑๒.๘	๕๘ ๓๒.๔	๘๓ ๔๐.๘	๑๕ ๑๐.๖	๑๘๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๒.๕๗๐๑๕ ๒๔ .๕๒๑๕๖

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๕๒๑๕๖ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน คือ ส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๘๓ ราย (๔๐.๘ %) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๕ ราย ให้ข้อมูล ๑๘๕ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๕ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่า ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

ตารางที่ ๒๖ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุก
คนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ทุกคนมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย					ยอดรวมแถว คู่
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย C	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๙ ๑๓.๓ ๑๓.๓ ๒.๓	๑๒ ๕๐.๐ ๑๕.๐ ๖.๙	๑๐ 55.5 ๒๑.๗ ๙.๖	๙ ๑๓.๓ ๒๓.๓ ๒.5	๓๐ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี	๒ . ๒๙.๐ ๑.๑	๑๒ ๑๗.๖ ๙๐.๐ ๖.๙	๓๙ ๕๑.๙ ๕ ๑๙.๙	๑๕ ๒๒.๑ ๒๑.๕ 6.P	๙ P.E ๒๓.๓ ๒.๓		๖๘ ๓๗.๔
๖ ถึง ๑๐ ปี	๙ ๙.๙ ๕๐.๐ ๒.๓	๙ ๑๙.๒ ๑๖.๗ ๒.๙	๒๑ ๕๑.๒ ๒๖.๓ ๑๑.๕	๙ ๑๕.๙ ๑๗.๐ ๙.๙	๓ ๗ ๒๙.๐ ๑.๗		๕๑ ๒๓.๒
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๙.๓ ๒๙.๐ ๑.๑	๖ ๒๙.๐ ๙๐.๐ ๓.๙	๗ ๒๙.๒ 6.6 ๙.๐	๕ ๓๗.๙ ๑๙.๑ ๙.๑			๒๙ ๑๓.๖
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๓ ๒๙.๐ ๑๐.๐ ๑.๗	๙ ๕๑.๗ ๖.๓ ๒.๙	๒๙.๐ ๖.๙ O.d	๙.๓ ๙.๓ ๖	๑๒ ๙.๙

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย					ยอดรวมแถว %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๒.๑ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๒.๑ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑ ๑.๕	๓๐ ๑๖.๕	๘๐ ๔๔.๒	๔๗ ๒๖.๖	๑๒ ๖.๔	๑๙๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๒.๓๐๑๙๕ ๒๔ .๕๖๑๒๖

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
- Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ถ้า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.๕๖๑๒๖ > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยไม่ต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๘๐ ราย (๓๔.๒%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๗ ราย ให้ข้อมูล ๑๙๗ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๙ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของทุกคนส่วนใหญ่แล้วให้ความเห็นว่า ไม่แน่ใจ ทุกคน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๒ ๖.๕ ๑๓.๓ ๑.๑	๓ ๑๐.๐ ๕.๕ ๑.๕		๑๖ ๕๓.๓ ๑๕.๐ ๔.๕	๕ ๓๐.๐ ๒๕.๓ ๕.๐	๓๐ ๑๖.๔
๑ ถึง ๕ ปี		๕ ๕.๒ ๓๓.๓ ๒.๘	๑๘ ๒๖.๑ ๕๖.๓ ๑๐.๑		๓๖ ๕๒.๒ ๓๘.๓ ๒๐.๑	๑๐ ๑๕.๕ ๓๐.๓ ๕.๖	๖๕ ๓๘.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี		๒ ๕.๕ ๕๐.๐ ๑.๑	๖ ๑๕.๖ ๕๐.๐ ๓.๕	๕ ๑๒.๒ ๑๕.๖ ๒.๘	๒๑ ๕๑.๒ ๒๒.๓ ๑๑.๕	๗ ๑๕.๑ ๒๑.๒ ๓.๕	๕๑ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๓ ๑๒.๐ ๖๐.๐ ๑.๕	๑ ๕.๐ ๖.๕ .๖	๓ ๑๒.๐ ๕.๕ ๑.๕	๑๕ ๕๖.๐ ๑๕.๕ ๕.๕	๕ ๑๖.๐ ๑๒.๑ ๒.๒	๒๕ ๑๕.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๑ ๔.๓ ๖.๕ .๖	๒ ๑๖.๕ ๖.๓ ๑.๐	๖ ๕๐.๐ ๖.๕ ๓.๕	๓ ๒๕.๐ ๕.๑ ๑.๕	๑๒ ๖.๕

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน					ยอดแถวรวม	
	แถว %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นดี ด้วย อย่างยิ่ง		%
	หลัก % sau %							
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					6 ๑๐๐.๐ 6.6 .๖		๑ .๖	
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ 6 .๖			6 .๖	
ยอดรวมหลัก		๕	๑๕	๓๒	๕๔	๓๓	๑๓๕	
%		๒.๘	๘.๕	๑๓.๕	๔๒.๕	๑๘.๕	๑๐๐.๐	

CHI - SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๗.๖๔๖๕๐ ๒ .๒๗๕๒๑

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๒๗๕๒๑ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๕๔ ราย (๕๒.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๕ ราย ให้ข้อมูล ๑๐๕ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๕ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่แต่ละท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน

ตารางที่ ๒๘ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัย

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % การ ทำงาน	ความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัย					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๑ ๓.๓ ๑๔.๓ .๖	๖ ๒๐.๐ ๑๗.๖ ๓.๔	๑๔ ๔๖.๗ ๑๕.๒ ๔.๐	๕ ๑๖.๑ ๒๒.๕ ๕.๑	๓๐ ๑๗.๐
๑ ถึง ๕ ปี		๑ ๑.๕ ๐๐.๐ .๕	๔ ๕.๕ ๔๗.๑ ๒.๓	๑๕ ๒๗.๗ ๕๕.๕ ๑๐.๖	๖ ๙.๐ ๓๖.๐ ๑๕.๕	๕ ๑๓.๒ ๒๒.๕ .	๖๕ ๑๖.๖
๖ ถึง ๑๐		๒ ๔.๕ ๖๖.๗ 0.6	๒ ๔.๕ ๒๗.๖ ๑.๑	๔ .๐ ๑๑.๖ ๒.๓	๒๐ ๔๖.๗ ๒๑.๗ ๑๑.๔	๑๓ ๓๑.๗ ๓๒.๕ ๗.๕	๕๑ ๒๓.๓
๑๑ ถึง ๑๕ ปี				๔ ๑๖.๗ ๑๑.๖ ๒.๓	๑๔ ๖๒.๕ ๑๖.๓ ๔.๕	๕ ๒๐.๖ ๑๒.๕ ๒.๖	๒๕ 0๖.5
๑๖ ถึง ๒๐ ปี				๑ E.๑ ๒.๕ .๖	๖ ๕๕.๕ ๖.๕ ๓.๕	๓๖.๕ ๑๐.๐ ๒.๓	๑๑ ๖.๓

ระยะเวลา เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ท่าน ^๒ ภูมิใจในมหาวิทยาลัย					ยอดแถวรวม
	แถว %						
	หลัก %						
รวม %		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	%
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๑ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๑ ๑.๑ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก		๓	๗	๓๔	๕๒	๔๐	๑๓๖
%		๑.๗	๔.๐	๑๕.๓	๕๒.๓	๒๒.๗	๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๕.๓๑๕๘๗ ๒๔ .๗๖๔๕๔

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นได้ว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้ คือ .๗๕๔ > α เพราะฉะนั้น เราต้องรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๕๒ ร้อย (๕๒.๓%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๓๖ ราย ๑๑ ข้อมูล ๖ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๔ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่แต่ละท่านมีความรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ท่านรู้สึกห่วยเมื่อเพื่อนต้องลาออก หรือเกษียณอายุงาน

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว %	ความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกห่วยเมื่อเพื่อน ต้องลาออก หรือเกษียณอายุงาน					ยอดรวมแถว X
	หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๑	๔	๑๔	๑๑	๓๐
			๓.๓	๑๓.๓	๔๖.๓	๓๖.๓	๑๖.๕
			๑๔.๓	.	๑๔.๕	๒๓.๕	
			.๖	๒.๓	๗.๕	๖.๒	
๑ ถึง ๕ ปี		๑	๕	๑๑	๒๓	๑๗	๖๗
		๑.๕	๕.๕	๑๖.๕	๔๕.๓	๒๕.๔	๓๗.๕
		๑๐๐.๐	๕๖.๖	๓๑.๔	๓๗.๕	๓๗.๐	
		.๖	๒.๓	๖.๒	๑๖.๖	๕.๖	
๖ ถึง ๑๐ ปี		๑	๑๒	๒๒	๒๒	๗	๘๑
			๒.๔	๒๕.๓	๕๑.๒	๑๗.๑	๒๓.๒
			๑๔.๓	๓๔.๓	๒๓.๕	๑๔.๒	
			.๖	๖.๓	๑๑.๕	๔.๐	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี			๖	๑๒	๑๒	๗	๒๕
			๒๔.๐	๔๔.๐	๔๔.๐	๒๘.๐	๑๔.๑
			๑๗.๑	๑๗.๖	๑๗.๖	๑๔.๒	
			๓.๔	๕.๖	๕.๖	๔.๐	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒	๒	๖	๔	๑๒
			๑๖.๒	๑๖.๒	๕๐.๐	๓๓.๓	๖.๔
			๔.๒	๕.๖	5.6	๔.๒	
			๑.๑	.	.	๒.๓	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว หลัก ray %	ความคิดเห็นว่าท่านรู้สึกหงายเมื่อเพื่อนต้องลาออก หรือเกษียณอายุงาน					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ G.G .๖			๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๑ .๖			๑ .๖
ผลรวม รวมทุกแถว %		๑ .๖	๑ ๑๐๐.๐	๑ ๑๐๐.๐ ๑.๑ .๖	๑ ๑๐๐.๐	๑ ๑๐๐.๐	๑๑๐ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๓.๕๕๓๖๘ ๒ .๕๕๕๓๐

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกหงายเมื่อเพื่อนต้องลาออก หรือเกษียณอายุงานไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกหงายเมื่อเพื่อนต้องลาออก หรือเกษียณอายุงานแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๕๕๕๓๐ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกหงายเมื่อเพื่อนต้องลาออก หรือเกษียณอายุงานไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๘๘ ราย (๕๕.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๕ ราย ให้ข้อมูล ๑๑๐ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๑๑ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ รู้สึกหงายเมื่อเพื่อนต้องลาออกหรือเกษียณอายุงาน

ตารางที่ ๓๐ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่าทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ ของหน่วยงาน					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๓ ๑๐.๐ ๑๖.๘ ๑.๘	๕ ๓๐.๐ ๑๐.๕ ๕.๑	๑๑ ๓๖.๘ ๒๒.๔ ๖.๒	๘ ๒๖.๓ ๒๖.๘ ๓.๕	๓๐ ๑๖.๕
๑ ถึง ๔ ปี	๒ ๒.๕ ๓๓.๓ ๑.๑	๕ ๒๕.๘ ๒๘.๘ ๒.๘	๓๘ ๕๕.๘ ๕๓.๐ ๒๐.๘	๒๑ ๓๖.๕ ๕๒.๕ ๑๑.๘	๓ ๕.๕ ๑๕.๘ ๑.๕	๖๘ ๓๘.๒	
๕ ถึง ๑๐ ปี	๓ ๘.๓ ๕๐.๐ ๑.๓	๑ ๒.๕ ๕.๖ ๖	๒๕ ๖๑.๐ ๒๕.๑ ๑๘.๐	๘ ๑๕.๕ ๑๖.๓ ๕.๕	๕ ๕.๘ ๒๑.๑ ๒.๒	๕๑ ๒๓.๐	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๑ ๕.๐ ๑๖.๘ ๖	๘ ๒๘.๐ ๓๘.๕ ๓.๕	๘ ๒๘.๐ ๕.๑ ๓.๕	๘ ๒๘.๐ ๑๕.๓ ๓.๕	๓ ๑๒.๐ ๑๕.๘ ๑.๕	๒๕ ๑๕.๐	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๒ ๑๖.๘ ๑๑.๑ ๑.๑	๖ ๕๐.๐ ๘.๐ ๓.๕	๒ ๑๖.๘ ๕.๑ ๑.๑	๒ ๑๖.๘ ๑๐.๕ ๑.๑	๑๒ ๖.๒	

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ ของหน่วยงาน					ยอดรวม
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖			๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๖ ๓.๔	๑๘ ๑๐.๑	๘๖ ๔๘.๓	๕๕ ๒๗.๕	๑๕ ๑๐.๗	๑๗๘ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๓.๐๘๔๕๓ ๒๔ .๑๐๒๒๘

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของ
หน่วยงานไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของ
หน่วยงานแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๑๐๒๒๘ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน
ไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๘๖ ราย (๔๘.๓ %) จากจำนวน
ทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๘ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๖ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่า
ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน

ตารางที่ ๓๑ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่า nix จะโต้แย้งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสีย

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถวหลัก รวม %	ความคิดว่า ท่านจะโต้แย้งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสีย					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๓ ๑๐.๐ ๓๐.๐ ๑.๗	๕ ๑๖.๗ ๒๐.๗ ๒.๗	๑๓ ๔๓.๓ ๑๓.๗ ๗.๓	๕ ๓๐.๐ ๑๗.๗ ๕.๑	๓๐ ๑๖.๐	
๑ ถึง ๕ ปี		๓ ๙.๙ ๓๐.๐ ๑.๗	๗ ๑๑.๗ ๓๓.๓ ๙.๙	๙ ๑๑.๗ ๓๖.๗ ๒๙.๕	๑๓ ๑๕.๑ ๒๗.๑ ๗.๓	๖๗ ๓๗.๙	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๙ ๑๐๐.๐ .๖	๒ ๙.๐ ๒๐.๐ ๑.๑	๗ ๒๐.๐ ๓๓.๓ ๙.๙	๑๓ ๓๒.๙ ๑๗.๑ ๗.๖	๑๓ ๓๐.๐ ๒๙.๐ ๖.๗	๙๐ ๒๗.๖	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๒ ๙.๐ ๒๐.๐ ๑.๑	๑ ๙.๐ ๙.๗ .๖	๑๙ ๓๖.๐ ๑๙.๗ ๗.๓	๗ ๓๓.๐ ๑๖.๗ ๙.๙	๒๙ ๑๙.๑	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๑๖.๗ ๙.๓ ๑.๑	๙ ๓๑.๗ ๙.๓ ๗.๗	๙ ๓๑.๗ ๑๐.๙ ๗.๗	๑๗ ๖.๗	

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็น ท่านจะได้แย่งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึง หน่วยงานในทางที่เสีย					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๑ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี						๑ ๑๐๐.๐ ๒.๑ .๖	๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑ .๖	๑๐ ๕.๖	๒๔ ๑๓.๖	๕๔ ๕๓.๑	๔๘ ๒๗.๑	๑๓๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๘.๕๑๔๔๔ ๒๔ .๗๕๖๔๘

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านจะได้แย่งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านจะได้แย่งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๗๕๖๔๘ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านจะได้แย่งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๕๔ ราย (๕๓.๑%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๓๗ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๔๗ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ จะได้แย่งเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสีย

ตารางที่ ๓๒ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง					ยอดรวมแถว
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ ๓.๔ ๕๐.๐ .๖			๓ ๑๐.๓ ๑๒.๐ ๑.๗	๑๗ ๖๒.๑ ๑๕.๕ ๑๐.๒	๘ ๒๕.๑ ๒๖.๕ ๓.๐	๒๘ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี			๔ ๖.๐ ๕๐.๐ ๒.๓	๑๑ ๑๖.๔ ๔๔.๐ ๖.๓	๔๔ ๖๕.๗ ๓๗.๕ ๒๕.๐	๔ ๑๑.๕ ๓๐.๓ ๔.๕	๖๗ ๓๙.๑
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๔ ๕๐.๐ .๖	๕ ๑๒.๒ ๕๐.๐ ๒.๔	๓ ๑๕.๕ ๒๒.๐ ๓.๕	๑๕ ๔๕.๕ ๒๒.๐ ๓.๕	๒๑ ๕๑.๒ ๑๗.๖ ๑๑.๕	๖ ๑๔.๖ ๒๓.๑ ๓.๕	๕๑ ๒๓.๓
๑๑ ถึง ๑๕ ปี				๒ ๕.๐ ๕.๐ ๑.๑	๒๐ ๕๐.๐ ๑๗.๗ ๑๑.๕	๓ ๑๒.๐ ๑๑.๕ ๑.๗	๒๕ ๑๔.๒
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑ ๕.๓ ๑๐.๓ .๖	๑ ๕.๓ ๕.๐ .๖	๕ ๑๖.๗ ๕.๐ ๓.๕	๒๖ ๖๖.๗ ๕.๑ ๓.๕	๒ ๑๖.๗ ๕.๕ ๑.๑	๑๒ ๖.๕

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง					ยอดคนโดยรวม
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ .๕ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ .๕ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก		๒	๑๐	๒๕	๑๑๓	๒๖	๑๗๖
%		๑.๑	๕.๗	๑๔.๒	๖๔.๒	๑๔.๘	๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๗.๒๒๕๕๖ ๒ .๘๗๘๘๗

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H₀ : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้างานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้างานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นได้ว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๘๗๘๘๗ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้างานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๑๑๓ ราย (๖๔.๒%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๖ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๖ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๘ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่จะเห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานก็คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง

ตารางที่ ๓๓

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนผู้ทำความดีมีความเหมาะสมแล้ว

ระยะเวลา เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีระบบที่ สนับสนุนผู้ทำความดีมีความเหมาะสมแล้ว					ยอดรวมแถว
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑	๕	๓	๑๐	๕	๓๕	
	๓.๕	๑๗.๖	๒๗.๖	๓๔.๕	๑๗.๖	๑๖.๖	
	๕.๑	๑๕.๖	๑๑.๓	๑๔.๕	๓๕.๕		
	.๖	๖.๕	๔.๖	๕.๕	๒.๕		
๑ ถึง ๕ ปี	๕	๓	๒๔	๕๐	๓	๖๕	
	๗.๖	๑๑.๖	๔๕.๓	๒๕.๐	๒.๕	๓๕.๕	
	๓๕.๕	๓๐.๖	๔๗.๕	๓๗.๕	๑๔.๓		
	๖.๕	๔.๖	๑๕.๕	๑๑.๕	๑.๑		
๖ ถึง ๑๐ ปี	๓	๖	๑๖	๑๒	๓	๔๐	
	๗.๕	๑๕.๐	๔๐.๐	๓๐.๐	๗.๕	๒๒.๕	
	๒๗.๓	๒๓.๑	๒๗.๕	๒๖.๖	๒๑.๕		
	๑.๕	๑.๖	๕.๑	๖.๕	๑.๕		
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๑	๗	๕	๕	๒	๒๓	
	๕.๓	๓๐.๕	๒๕.๑	๑๗.๕	๗.๕	๑๓.๑	
	๕.๑	๒๖.๕	๑๒.๕	๗.๕	๑๕.๓		
	.๖	๔.๐	๕.๑	๗.๕	๑.๑		
๑๖ ถึง ๒๐ ปี	๑		๓	๖	๓	๑๒	
	๕.๓		๒๕.๐	๕๐.๐	๑๖.๕	๗.๖	
	๕.๑		๕.๖	๑๑.๓	๑๕.๓		
	.๖		๑.๕	๓.๕	๑.๑		

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุน ผู้ทำความดีมีความเหมาะสมแล้ว					ยอดรวม
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๑ ๖.๓	๒๖ ๑๔.๕	๗๑ ๔๐.๖	๕๓ ๓๐.๓	๑๔ ๘.๐	๑๗๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๓.๔๒๖๔๕ ๒ .๔๕๔๗๕

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนผู้ทำความดีมีความเหมาะสมแล้วไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนผู้ทำความดีมีความเหมาะสมแล้วแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๔๕๔๗๕ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนผู้ทำความดีมีความเหมาะสมแล้วไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๗๑ ราย (๔๐.๖%) และตอบ "เห็นด้วย" ๕๓ ราย (๓๐.๓%) ตัวเลขจะแตกต่างกันไม่มาก ฉะนั้น มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระบบสนับสนุนผู้ทำความดีเพิ่มขึ้นอีก เพื่อให้เกิดความแน่ใจมากขึ้น

ตารางที่ ๓๔ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามี
การประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มีการประสานงานที่ดี ระหว่างบุคคลและหน่วยงาน					ยอดรวมแถว
		ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๓ ๒๖.๕	๑๐ ๓๓.๓	๑๐ ๓๓.๓	๕ ๖.๕	๓๐ ๑๖.๕
			๒๒.๒ ๕.๕	๑๕.๓ ๕.๖	๑๕.๓ ๕.๖	๕๐.๐ 3.6	
๑ ถึง ๕ ปี		๖ ๕๐.๐ ๓.๕	๑๑ ๑๕.๕ ๓๐.๖ ๖.๑	๒๕ ๓๕.๑ ๓๘.๖ ๑๕.๑	๒๕ ๓๖.๕ ๔๓.๕ G 6.0		๖๕ ๓๕.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี		๓ ๕.๓ ๒๕.๐ ๑.๕	๕ ๑๕.๑ ๑๕.๕ ๓.๕	๑๕ ๔๓.๕ ๒๕.๕ ๑๐.๑	๑๐ ๒๖.๕ ๑๕.๓ ๖.๑	๕ ๕.๕ ๕๐.๐ ๑.๑	๕๑ ๒๕.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๓ ๑๕.๐ ๒๕.๐ ๑.๕	๕ ๒๕.๐ ๑๕.๕ ๓.๕	๕ ๓๕.๐ G 6.6 ๕.๕	๕ ๒๕.๐ ๑๕.๓ ๓.๕		๒๕ ๑๕.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๕ ๑๖.๕ ๕.๖ ๑.๑	๕ 86.8 30.0 ๓.๕	๓ ๒๕.๐ ๕.๓ ๑.๕		๑๕ ๖.๕

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า มีการประสานที่ดีระหว่าง บุคคลและหน่วยงาน					ยอดแถวรวม %
	แถว %						
	หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๒.๘ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๒ ๖.๒	๓๖ ๒๐.๑	๓๐ ๓๕.๑	๕๗ ๓๑.๘	๕ ๒.๒	๑๓๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๑.๕๗๑๓๓ ๒๔ .๕๘๐๕๕

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลากการทำงานกับความคิดเห็นว่า มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลากการทำงานกับความคิดเห็นว่า มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงานแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.58055 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลากการทำงานกับความคิดเห็นว่า มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงานไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๓๐ ราย (๓๕.๑%) และตอบ "เห็นด้วย" ๕๗ ราย (๓๑.๘%) จากตัวเลขจะไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่ามีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน

ตารางที่ ๓๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความถี่เห็นว่ามีการประสานงานระหว่างบุคคลและบุคคล

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มีการประสานงานระหว่างบุคคลและบุคคล					ยอดรวมแถว
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๒ ๖.๘ ๘.๑ ๑.๑	๑๕ ๕๐.๐ ๒๐.๓ ๓.๘	๑๒ ๔๐.๐ ๑๘.๒ ๖.๘	๑ ๓.๓ ๓๓.๓ .๖		๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี	๓ ๘.๓ ๓๘.๕ ๑.๘	๓ ๑๓.๐ ๒๒.๑ ๕.๐	๒๕ ๒๖.๒ ๒๓.๘ ๑๕.๐	๒๒ ๔๖.๘ ๓๘.๕ ๑๘.๓		๖๕ ๒๘.๕	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๓ ๘.๓ ๓๘.๕ ๑.๘	๘ ๑๓.๐ ๒๕.๐ ๓.๕	๒๐ ๔๔.๔ ๒๘.๐ ๑๑.๒	๕ ๒๒.๐ ๑๓.๖ ๕.๐	๒ ๔.๕ ๖๖.๘ ๑.๑	๔๑ ๒๒.๕	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๘.๐ ๒๕.๐ ๑.๑	๓ ๒๓.๐ ๒๘.๖ ๔.๕	๘ ๒๘.๐ ๕.๕ ๓.๕	๓ ๒๒.๐ ๑๒.๑ ๔.๕		๒๕ ๑๔.๐	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑ ๘.๓ ๓.๖ .๖	๘ ๔๔.๓ ๕.๕ ๓.๕	๔ ๒๒.๓ ๖.๑ ๓.๒		๑๒ ๖.๘	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่ามีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและบุคคล					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๓.๖ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๔ ๕.๕	๒ ๑๕.๖	๓ ๔๑.๓	๖ ๓๖.๕	๓ ๑.๘	๑๔ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๕.๖๘๔๖๕ ๒ .๑๕๕๗๔

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและบุคคลไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและบุคคลแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.๑๕๕๗๔ > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและบุคคลไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางแล้วจะเห็นว่า ส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๓ ราย (๔๑.๓%) แต่ผู้ตอบ "เห็นด้วย" มี ๖ ราย (๓๖.๕) ตัวเลขใกล้เคียงกัน ดังนั้นสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจว่ามีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและบุคคล

ตารางที่ ๓๖ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

ระยะ การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า กฎระเบียบของมหาวิทยาลัย เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					ยอดรวมแถว
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		3 GG.O ๑๔.๓ ๑.๗	๗ ๒๓.๓ ๑๔.๖ ๓.๙	๑๐ 3S.G ๑๔.๕ c.5	๕ 30.G ๒๐.๕ ๕.๐	๑ ๓.๓ ๕๐.๐ .๐	๑๖.๓
๑ ถึง ๕ ปี		๑๐ ๑๔.๕ ๔๗.๖ ๕.๖	๑๗ ๒๔.๖ ๓๗.๓ E.๕	๒๖ ๓๗.๗ ๓๘.๘ ๑๔.๕	๑๖ ๒๓.๒ ๓๖.๔ G.E		๖๕ ๓๘.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี		๖ ๑๔.๖ 5G.5 .	๑๒ ๒๙.๓ ๒๖.๑ ๖.๗	๑๔ ๓๖.๖ b5.6 ๓.๕	๗ ๑๗.๑ ๑๔.๕ ๓.๕	๑ ๒.๔ ๕๐.๐ .๖	๔๑ ๒๒.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๔.๐ ๕.๕ ๑.๑	๒๔.๐ ๑๓.๓ ๓.๕	๑๑ ๔๔.๐ ๑๖.๕ ๖.๑	๖ ๒๔.๐ ๑๓.๖ ๓.๕		๒๕ ๑๔.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๓ ๒๔.๐ ๖.๗ ๑.๗	๕ ๔๑.๗ ๗.๕ ๓.๓	๕ ๒๓.๓ ๓.๑ ๒.๖		๑๓ ๖.๗

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่าภาระเบี่ยงของมหาวิทยาลัย เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					ยอดแถวรวม %
	แถว %						
	หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๒.๓ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๒.๓ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒๑ ๑๑.๗	๔๔ ๒๔.๑	๖๗ ๓๗.๔	๔๔ ๒๔.๖	๒ ๑.๑	๑๓๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๔.๓๖๐๘๖ ๒๔ .๕๓๘๐๘

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ภาระเบี่ยงของมหาวิทยาลัย
เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ภาระเบี่ยงของมหาวิทยาลัย
เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ ๕๓๘๐๘ > α เพราะฉะนั้น เราอมรับสมมติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ภาระเบี่ยงของมหาวิทยาลัยเหมาะสม
กับสภาพปัจจุบันไม่แตกต่างกัน คือ ส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๖๗ ราย (๓๗.๔%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕
ราย ให้ข้อมูล ๓๕ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๔ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าภาระเบี่ยงของ
มหาวิทยาลัยเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

ตารางที่ ๓๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้าง และ เงินเดือนมีความเป็นธรรม

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว %	ความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนมีความเป็นธรรม					ยอดรวมแถว %
	หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	5 30.6 ๑๕.๘ ๓.๙	๕ ๓๐.๐ ๒๓.๑ ๕.๑	๘ ๒๖.๗ ๒๒.๕ ๘.๙	๖ ๒๐.๐ ๒๒.๒ ๓.๙	๐ ๐.๐ ๕๐.๐ .๖	๓๐ ๑๖.๕	
๑ ถึง ๕ ปี	๒๓ ๓๙.๖ ๙.๕ ๑๓.๐	๑๕ ๒๒.๙ ๓๘.๙ ๙.๙	๑๖ ๒๖.๗ - ๑๐.๗	๑๑ ๑๖.๙ ๙๐.๗ 5.๖	1	๖๗ ๓๙.๕	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑๑ ๒๖.๘ ๒๓.๙ ๖.๗	๕ ๒๒.๐ ๒๓.๑ ๙.๑	๑๖ ๒๕.๐ ๒๙.๙ -	๑๕ ๒๒.๐ ๒๒.๖ -	๑๕ ๒๒.๒ ๑๙.๙ ๗.๙	๑ ๒๓.๒	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๙ ๑๖.๐ ๙.๙ ๒.๖	๙ ๑๒.๖ ๑๒.๖ -	๑๙ ๒๖.๐ ๒๒.๖ -	๒ ๓.๐ ๒.๙ ๑.๑	๒๙ ๒๒.๐ ๒๒.๙ ๑.๑	๒๙ ๑๙.๑	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี	๓ ๒๙.๐ ๖.๙ ๑.๗	๑ ๙.๖ ๒.๖ .๖	๙ ๒๖.๐ ๒๒.๖ ๒.๙	๒ ๓.๐ ๒.๙ ๑.๑	๒๙ ๒๒.๐ ๒๒.๙ ๑.๑	๑๒ ๒.๙	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรม					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๓.๓ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๔๓ ๒๖.๖	๓๕ ๒๒.๐	๖๒ ๓๘.๐	๒๗ ๑๕.๓	๒ ๑.๑	๑๐๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๗.๓๐๓๒๗ ๖๔ .๒๖๒๗๕

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.๒๖๒๗๕ > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๖๒ ราย (๓๐.๐%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๘ ราย ให้ข้อมูล ๑๓๗ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๖๑ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ไม่แน่ใจและเกือบจะไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรม

ตารางที่ ๓๘ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิม

ระยะเวลา เวลา การ ทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อ มีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิม					ยอดรวมแถว
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๔ ๑๓.๘ ๓๐.๘ ๒.๓	๖ ๒๐.๗ ๑๕.๕ ๓.๕	๑๒ ๔๑.๕ ๑๕.๘ ๖.๘	๕ ๑๓.๘ ๑๓.๘ ๒.๓	๓ ๑๐.๓ ๑๑.๑ ๑.๗	๒๕ ๑๖.๕	
๑ ถึง ๕ ปี	๓ ๙.๕ ๒๓.๑ ๑.๗	๑๐ ๑๕.๗ ๓๒.๓ ๕.๖	๓๓ ๕๘.๕ ๔๓.๕ ๑๘.๖	๑๒ ๑๗.๖ ๔๐.๐ ๖.๘	๑๐ ๑๕.๗ ๓๗.๐ ๕.๖	๖๘ ๓๘.๕	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๕ ๙.๘ ๓๐.๘ ๒.๓	๓ ๙.๘ ๙.๘ ๑.๗	๑๕ ๔๖.๓ ๒๕.๐ ๑๐.๗	๕ ๑๒.๗ ๑๖.๗ ๒.๓	๑๐ ๒๕.๕ ๓๗.๐ ๕.๖	๔๑ ๒๗.๗	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๙.๐ ๑๕.๕ ๑.๑	๕ ๒๐.๐ ๑๖.๑ ๒.๓	๒ ๕.๐ ๙.๗ ๕.๐	๒ ๒๕.๐ ๒.๗ ๕.๐	๕ ๑๖.๐ ๒๗.๓ ๒.๗	๒๕ ๑๕.๑	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๒ ๕.๐ ๒๗.๖ ๕.๐	๓ ๒๕.๐ ๓.๗ ๑.๑	๒ ๑๖.๗ ๖.๗ ๑.๑		๑๒ ๖.๘	

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อ มีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิม					ยอดรวมรวม ๓
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖			๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๓ ๗.๓	๓๑ ๑๗.๕	๗๖ ๔๒.๕	๓๐ ๑๖.๕	๒๗ ๑๕.๓	๑๗๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE

๓๐.๖๔๒๒๗

df

๗๗

SIGNIFICANCE

.๑๖๕๓๗

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิมไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๑๖๕๓๗ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๗๖ ราย (๔๒.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๗ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๗ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๗ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิม

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ อยู่ในระดับน่าพอใจ					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๓.๐ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒๕ ๑๖.๓	๖๒ ๓๘.๘	๕๒ ๒๕.๒	๓๓ ๑๘.๕	๕ ๑.๑	๑๙๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๘.๕๓๐๓๓ ๒๔ .๕๓๖๓๓

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ
อยู่ในระดับน่าพอใจไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ
อยู่ในระดับน่าพอใจแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.53633 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับ สมมติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า อัตราเงินเดือนที่ท่านได้
อยู่ในระดับน่าพอใจไม่ แตกต่างกัน คือ จดตารางจะเห็นว่า ส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๕๒ ราย (๒๕.๘%) จาก
จำนวนทั้งสิ้น ๑๙๗ ราย ให้ ข้อมูล ๑๙๗ ราย ไม่ให้ ข้อมูล ๖ ราย ถ้าแยกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่ม เห็นด้วยมี ๓๘
ราย และกลุ่ม ไม่เห็นด้วยกับ ไม่แน่ใจรวมกัน ๑๕๙ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ไม่พอใจกับอัตราเงินเดือน
ที่ได้รับอยู่

ตารางที่ ๕๐ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารสูงขึ้น

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งบริหารสูงขึ้น					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓ ๑๐.๓ ๒๐.๐ ๑.๗	๓ ๑๐.๓ ๑๓.๖ ๑.๗	๑๑ ๓๗.๕ ๑๑.๒ ๖.๓	๑๑ ๓๗.๕ ๒๘.๒ ๖.๓	๑ ๓.๔ ๕๐.๐ .๖	๒๕ ๑๖.๕	
๑ ถึง ๕ ปี	๖ ๙.๘ ๕๐.๘ ๓.๔	๑๐ ๑๕.๗ ๕๕.๕ ๕.๗	๕๒ ๖๑.๘ ๕๒.๕ ๒๓.๕	๕ ๑๓.๒ ๒๓.๑ ๕.๑	๑ ๑.๕ ๕๐.๐ .๖	๖๘ ๓๘.๖	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๙ ๖.๗ .๖	๕ ๑๒.๒ ๒๒.๗ ๒.๘	๒๙ ๕๙.๕ ๒๙.๕ ๑๓.๖	๑๑ ๒๖.๘ ๒๙.๒ ๖.๓		๔๑ ๒๓.๓	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๙ ๑๖.๗ ๒๖.๗ ๒.๓	๓ ๑๒.๕ ๑๓.๖ ๑.๗	๑๕ ๕๐.๐ ๑๒.๒ ๖.๘	๕ ๒๐.๘ ๑๒.๘ ๒.๘		๒๔ ๑๓.๖	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี	๑ ๙.๓ ๖.๗ .๖	๑ ๙.๓ ๙.๕ .๖	๖ ๑๖.๗ ๙.๕ ๙.๕	๒ ๑๖.๗ ๑.๑ ๑.๑		๑๗ ๖.๘	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถวหลักรวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารสูงขึ้น					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๒.๖ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๐ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๕ ๘.๕	๒๒ ๑๒.๕	๕๘ ๕๕.๗	๓๕ ๒๒.๒	๒ ๑.๑	๑๗๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๕.๗๖๒๕๗ ๒๔ .๗๑๐๑๗

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารสูงขึ้นแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๗๑๐๑๗ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๕๘ Sir: (๕๕.๗%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๖ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๘ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่จะไม่แน่ใจว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารสูงขึ้น

ตารางที่ ๔๑ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่าหัวหน้างานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอ

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า หัวหน้างานส่งเสริมให้ท่าน ได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอ					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๖ ๒๐.๘ ๓๘.๕ ๒.๕	๑๑ ๓๘.๕ ๑๓.๓ ๖.๕	๑๐ ๓๔.๔ ๑๙.๒ ๕.๖	๒ ๖.๕ ๑๖.๘ ๑.๑	๒๕ ๑๖.๓
๑ ถึง ๕ ปี		๙ ๓.๙ ๓๓.๓ ๒.๒	๔ ๓.๙ ๒๕.๐ ๒.๒	๓๘ ๕๓.๖ ๔๙.๖ ๒๐.๙	๑๕ ๒๙.๔ ๓๙.๔ ๑๐.๘	๙ ๒.๒ ๔๑.๘ ๒.๙	๖๕ ๓๙.๙
๖ ถึง ๑๐ ปี		๓ ๘.๓ ๒๕.๐ ๑.๘	๕ ๑๒.๒ ๓๑.๓ ๒.๙	๑๙ ๔๓.๕ ๒๑.๕ ๑๐.๑	๑๒ ๒๕.๓ ๒๑.๙ ๖.๘	๓ ๘.๓ ๒๕.๐ ๑.๘	๔๑ ๒๓.๐
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๙ ๑๖.๐ ๓๓.๓ ๒.๒	๑ ๓.๐ ๖.๓ .๖	๑๑ ๔๙.๐ ๑๓.๓ ๖.๒	๘ ๒๙.๐ ๑๒.๘ ๓.๕	๒ ๙.๐ ๑๖.๘ ๑.๑	๒๕ ๑๙.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑ ๙.๓ ๙.๓ .๖		๕ ๔๑.๘ ๖.๐ ๒.๙	๖ ๕๐.๐ ๑๐.๕ ๓.๕		๑๒ ๖.๘

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หัวหน้างานส่งเสริมให้ท่าน ได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอ					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๒ ๖.๘	๑๖ ๙.๐	๘๓ ๔๖.๖	๕๕ ๓๐.๙	๑๒ ๖.๘	๑๗๘ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE

DF

SIGNIFICANCE

๒๐.๒๘๘๕๓

๒๔

.๖๘๐๘๓

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.๖๘๐๘๓ > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอไม่แตกต่างกันคือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๘๓ ราย (๔๖.๖%) แลจากจำนวนทั้งสิ้น ๑๗๘ ราย ให้ข้อมูล ๑๗๘ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๖ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่าส่วนใหญ่จะไม่แน่ใจ หัวหน้าหน่วยงานว่าจะส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอ

ตารางที่ ๔๒ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมสัมมนาในงานประชุมเสมอ

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่าน ได้ไปอบรมสัมมนางานประชุมเสมอ					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓	๓	๔	๔	๑๖	๕	๕๕
	๑๐.๓	๑๐.๓	๑๓.๓	๑๓.๓	๕๕.๕	๖.๕	๑๖.๓
	๓๓.๓	๓๐.๐	๓๐.๐	๑๐.๐	๑๓.๔	๑๐.๐	
	๑.๕	๓.๕	๓.๕	๓.๕	๕.๐	๑.๑	
๑ ถึง ๕ ปี	๓	๓	๓	๑๕	๓๐	๕	๖๕
	๓.๓	๓.๓	๑๑.๖	๓๓.๓	๕๐.๐	๑๕.๐	๓๓.๓
	๓๓.๓	๓๐.๐	๓๐.๐	๓๐.๐	๓๓.๖	๓๓.๐	
	๑.๕	๓.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๖.๕	๕.๑	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑	๑	๓	๕	๒๔	๓	๓๑
	๓.๓	๓.๓	๑๐.๐	๑๕.๐	๕๐.๐	๑๐.๐	๓๓.๐
	๑๑.๑	๓๐.๐	๑๐.๐	๒๖.๑	๒๖.๑	๓๓.๐	
	.๖	๓.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๑๐.๕	๓.๕	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๑	๑	๓	๒	๑๔	๓	๒๓
	๓.๐	๑๓.๐	๑๐.๐	๖.๐	๖๐.๐	๑๖.๐	๑๓.๐
	๑๑.๑	๑๓.๐	๑๐.๐	๑๖.๖	๑๖.๖	๓๐.๐	
	.๖	๑.๕	๑.๕	๑.๕	๖.๕	๓.๕	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี	๑	๑	๑	๓	๖		๑๕
	๓.๓	๓.๓	๓.๓	๑๐.๐	๒๐.๐		๖.๕
	๑๑.๑	๓.๐	๑๐.๐	๖.๕	๖.๕		
	.๖	.๖	.๖	๓.๕	๓.๕		

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมสัมมนาในงานประชุมเสมอ					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๐ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๒.๗ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๕ ๕.๑	๒๐ ๑๑.๒	๓๗ ๒๐.๘	๕๒ ๕๑.๗	๒๐ ๑๑.๒	๑๑๔ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๗.๒๓๙๓๕ ๒๔ .๘๗๘๒๘

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H₀ : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมสัมมนาในงานประชุมเสมอไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมสัมมนาในงานประชุมเสมอแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นได้ว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๘๗๘๒๘ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมสัมมนาในงานประชุมเสมอไม่แตกต่างกันคือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๕๒ ราย (๕๑.๗%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๑๔ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๖ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ไปอบรมสัมมนาในงานประชุมเสมอ

ตารางที่ ๔๓

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่า ท่าน
มีภาระการสอนที่เหมาะสม

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า ท่านมีภาระการสอนที่ เหมาะสม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๑ ๓.๖ ๕.๐ .๖	๕ ๑๕.๓ ๒๑.๑ ๒.๕	๒๑ ๗๕.๐ ๑๕.๘ ๑๓.๐	๑ ๓.๑ ๑๕.๕ ๑.๒	๒๘ ๑๗.๕
๑ ถึง ๕ ปี		๑ ๑.๕ ๓๓.๓ .๖	๘ ๑๒.๓ ๔๐.๐ ๕.๐	๑๐ ๑๕.๕ ๕๒.๖ ๖.๒	๔๑ ๖๓.๑ ๓๘.๗ ๒๕.๕	๕ ๗.๗ ๓๘.๕ ๓.๑	๖๕ ๔๐.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี		๑ ๒.๖ ๓๓.๓ .๖	๓ ๗.๕ ๑๕.๐ ๑.๕	๕ ๑๐.๕ ๒๑.๑ ๒.๕	๒๔ ๖๓.๒ ๒๒.๖ ๑๕.๕	๖ ๑๕.๘ ๔๖.๒ ๓.๗	๓๘ ๒๓.๖
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๑ ๕.๐ ๓๓.๓ .๖	๖ ๓๐.๐ ๓๐.๐ ๓.๗		๑๓ ๖๕.๐ ๑๒.๓ ๘.๑		๒๐ ๑๒.๕
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๒ ๒๒.๒ ๑๐.๐ ๑.๒	๑ ๑๑.๑ ๕.๓ .๖	๖ ๖๖.๗ ๕.๗ ๓.๗		๕ ๕.๖

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านมีภาระการสอนที่เหมาะสม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ .๕ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี							
ยอดรวมหลัก %		๓ ๑.๕	๒๐ ๑๒.๕	๑๕ ๑๑.๘	๑๐๖ ๖๕.๘	๑๓ ๘.๑	๑๖๑ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๕.๕๑๖๕๘ ๒๐ .๔๕๕๕๑

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีภาระการสอนที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีภาระการสอนที่เหมาะสมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๔๕๕๕๑ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านมีภาระการสอนที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๑๐๖ ราย (๖๕.๘%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๖๑ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๒๓ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีภาระการสอนที่เหมาะสม

ตารางที่ ๔๔ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
ผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านผลิตผลงาน ทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๕ ๑๗.๕ ๑๒.๘ ๓.๑	๕ ๓๒.๑ ๑๔.๕ ๕.๖	๑๔ ๕๐.๐ ๒๕.๕ ๘.๗		๒๘ ๑๗.๕
๑ ถึง ๕ ปี	๒ ๓.๑ ๔๐.๐ ๑.๒	๑๔ ๒๑.๕ ๓๕.๕ ๘.๗	๓๑ ๔๗.๗ ๕๐.๐ ๑๕.๓	๑๘ ๒๗.๗ ๓๓.๓ ๔๔.๒			๖๕ ๔๐.๔
๖ ถึง ๑๐ ปี		๘ ๒๐.๕ ๒๐.๕ ๕.๐	๑๕ ๓๘.๕ ๒๔.๒ ๕.๓	๑๕ ๓๘.๕ ๒๗.๗ ๕.๓	๑ ๒.๖ ๑๐๐.๐ .๖		๓๕ ๒๔.๒
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๑๐.๐ ๔๐.๐ ๑.๒	๑๐ ๕๐.๐ ๒๕.๖ ๖.๒	๒ ๑๐.๐ ๓.๒ ๑.๕	๖ ๑๐.๐ ๓.๓ ๓.๓			๒๐ ๑๒.๕
๑๖ ถึง ๒๐ ปี	๑ ๑๒.๕ ๒๐.๐ .๖	๒ ๒๕.๐ ๕.๑ ๑.๒	๔ ๕๐.๐ ๖.๕ ๒.๕	๑ ๑๒.๕ ๑.๕ .๖			๘ ๕.๐

จำนวน แถว % เวลา หลัก % การ ทำงาน	ความคิดเห็นว่า ท่านผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง					ยอดแถวรวม %
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๓๑ ถึง ๓๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖			๑ .๖
มากกว่า ๓๕ ปี						
ยอดรวมหลัก %	๕ ๓.๑	๓๕ ๒๔.๒	๖๒ ๓๘.๕	๕๔ ๓๓.๕	๑ .๖	๑๖๑ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๕.๐๕๕๕๗ ๒๐ .๐๘๖๖๖

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๐๘๖๖๖ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๖๒ ราย (๓๘.๕%) รองมาตอบ "เห็นด้วย" ๕๔ ราย (๓๓.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๕ ราย ให้ข้อมูล ๑๖๑ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๒๓ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นบางส่วนยังไม่แน่ใจว่าตนเองผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๔๔ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่าการลอบหนาท่าในเรือ่งวิชาการอย่าง ไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่าน

ระยะเวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มีการลอบหนาท่าในเรือ่งวิชาการ อย่าง ไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่าน เล่มอ					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างถึง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างถึง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๒	๒	๔	๑๗	๓	๒๘	๑๗.๒
	๗.๑	๗.๑	๑๔.๓	๖๐.๗	๑๐.๗	๑๗.๒	
	๔๐.๐	๑๐.๐	๔.๔	๑๙.๔	๓๗.๓	๑๙.๔	
	๑.๒	๑.๒	๓.๙	๑๐.๙	๑.๔	๑.๔	
๑ ถึง ๕ ปี			๑๐	๑๗	๓๓	๗	๖๖
			๑๙.๒	๓๙.๔	๔๘.๕	๑๐.๖	
			๕๐.๐	๔๑.๕	๓๓.๒	๖๓.๖	
			๖.๑	๑๐.๙	๑๙.๖	๔.๓	
๖ ถึง ๑๐ ปี			๖	๑๐	๒๓	๑	๓๙
			๑๙.๔	๒๙.๖	๕๖.๙	๒.๖	
			๓๐.๐	๒๙.๔	๒๙.๖	๙.๑	
			๓.๗	๖.๑	๑๓.๙	.๖	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓	๑	๗	๙		๓๐	๑๓.๓
	๑๕.๐	๕.๐	๓๕.๐	๔๕.๐		๑๕.๐	
	๖๐.๐	๕.๐	๑๗.๑	๑๐.๕		๑๐.๕	
	๑.๔	.๖	๔.๓	๕.๕		๕.๕	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๑	๓	๕		๙
			๑๑.๑	๓๓.๓	๕๕.๖		
			๕.๐	๗.๓	๕.๕		
			.๖	๑.๔	๓.๑		

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มีการลนหน่าในเรื่องวิชาการ อย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่านเสมอ					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี							
ยอดรวมหลัก %		๕ ๓.๑	๒๐ ๑๖.๓	๕๑ ๒๕.๓	๘๖ ๕๒.๘	๑๑ ๖.๗	๑๖๓ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๕.๗๓๗๖๘ ๒๐ .๑๗๔๖๕

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า มีการลนหน่าในเรื่องวิชาการอย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่านเสมอไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า มีการลนหน่าในเรื่องวิชาการอย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่านเสมอแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๑๗๔๖๕ > α เพราะฉะนั้น เราขอรับสมมติฐานที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า มีการลนหน่าในเรื่องวิชาการอย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่านเสมอไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๘๖ ราย (๕๒.๘%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๓ ราย ให้อีกมี ๑๖๓ ราย ไม่ได้มีอีก ๒๑ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่จะเห็นด้วยว่า การลนหน่าในเรื่องวิชาการอย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของท่านเสมอ

ตารางที่ ๔๖ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่า
หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้ง

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรม ทางวิชาการบ่อยครั้ง					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๒ ๗.๑ ๑๘.๒ ๑.๒	๕ ๑๕.๓ ๑๒.๑ ๒.๕	๑๓ ๔๖.๕ ๒๐.๓ ๘.๑	๕ ๓๒.๑ ๑๗.๖ ๕.๖			๒๘ ๑๗.๕
๑ ถึง ๕ ปี	๔ ๖.๓ ๓๖.๕ ๒.๕	๑๑ ๑๗.๒ ๓๓.๓ ๖.๘	๒๘ ๕๓.๘ ๕๓.๘ ๑๗.๕	๑๕ ๒๕.๗ ๓๗.๓ ๑๑.๘	๒ ๓.๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒		๖๔ ๓๕.๘
๖ ถึง ๑๐ ปี	๓ ๗.๗ ๒๗.๓ ๑.๕	๗ ๑๗.๕ ๒๑.๒ ๕.๓	๑๓ ๓๓.๓ ๒๐.๓ ๘.๑	๑๖ ๔๑.๐ ๓๑.๕ ๕.๕			๓๕ ๒๕.๒
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๑๐.๐ ๑๘.๒ ๑.๒	๗ ๓๕.๐ ๒๑.๒ ๕.๓	๕ ๒๕.๐ ๗.๘ ๓.๑	๖ ๓๐.๐ ๑๑.๘ ๓.๗			๒๐ ๑๒.๕
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๕ ๕๕.๕ ๑๒.๑ ๒.๕	๕ ๕๕.๕ ๖.๓ ๒.๕	๑ ๑๑.๑ ๒.๐ .๖			๕ ๕.๖

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้ง					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖			๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี							
ยอดรวมหลัก %		๑๑ ๖.๘	๓๓ ๒๐.๕	๖๔ ๓๙.๘	๕๑ ๓๑.๗	๒ ๑.๒	๑๖๑ ๑๐๐.๐

CHI-SQUAXE DF SIGNIFICANCE
๑๕.๕๘๑๗๑ ๒๐ .๗๔๒๒๑

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน
- Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้งแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๗๔๒๒๑ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่า ๖๔ ราย (๓๙.๕%) ตอบ "ไม่แน่ใจ" รองลงมาตอบ "เห็นด้วย" ๕๑ ราย (๓๑.๗%) ดังนั้น สรุปได้ว่า ยังไม่แน่ใจในหน่วยงานของตนว่าจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้ง

ตารางที่ ๔๗ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่าท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓ ๑๐.๓ ๒๗.๓ ๑.๘	๔ ๑๔.๓ ๑๔.๓ ๒.๔	๑๖ ๕๗.๑ ๒๗.๑ ๕.๖	๕ ๑๗.๕ ๗.๖ ๓.๐			๒๘ ๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี	๕ ๗.๗ ๔๕.๕ ๓.๐	๑๑ ๑๖.๕ ๓๕.๓ ๖.๖	๒๒ ๓๓.๘ ๓๗.๓ ๑๓.๒	๒๖ ๔๐.๐ ๓๕.๔ ๑๕.๖	๑ ๑.๕ ๓๓.๓ .๖		๖๕ ๓๘.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี	๓ ๗.๕ ๒๗.๓ ๑.๘	๕ ๒๒.๕ ๓๒.๑ ๕.๔	๑๐ ๒๕.๐ ๑๖.๕ ๖.๐	๑๖ ๔๐.๐ ๒๔.๒ ๕.๖	๒ ๕.๐ ๖๖.๗ ๑.๒		๔๐ ๒๔.๐
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๓ ๑๔.๓ ๑๐.๗ ๑.๘	๘ ๓๘.๑ ๑๓.๖ ๔.๘	๑๐ ๔๗.๖ ๑๕.๒ ๖.๐			๒๑ ๑๒.๖
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๓ ๒๗.๓ ๕.๑ ๑.๘	๘ ๓๒.๗ ๑๒.๑ ๔.๘			๑๑ ๖.๖

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๓.๖ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๑ ๖.๖	๒๔ ๑๖.๘	๕๕ ๓๕.๓	๖๖ ๓๕.๕	๓ ๑.๘	๑๖๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๗.๗๑๐๒๒ ๒ .๒๗๒๔๕

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม
สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน
- Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม
สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้งแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๒๗๒๔๕ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม
สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ
"เห็นด้วย" ๖๖ ราย (๓๕.๕%) รองมาตอบ "ไม่แน่ใจ" ๕๕ (๓๕.๓%) ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย
ว่าตนเองได้รับเชิญประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง แต่ก็มีบางท่านที่ ไม่แน่ใจ
ซึ่งดูจากตัวเลขก็ไม่ห่างกันมากนัก

ตารางที่ ๔๘ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้ง

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้ง					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๔ ๑๔.๓ ๓๐.๘ ๒.๔	๕ ๑๗.๕ ๑๐.๖ ๓.๐	๑๓ ๔๖.๔ ๒๒.๘ ๗.๘	๖ ๒๑.๔ ๑๓.๐ ๓.๖			๒๘ ๑๖.๕
๑ ถึง ๕ ปี	๓ ๕.๗ ๒๓.๑ ๑.๘	๒๔ ๓๗.๕ ๕๑.๑ ๑๔.๕	๒๔ ๓๗.๕ ๔๒.๑ ๑๔.๕	๑๓ ๒๐.๓ ๒๘.๓ ๗.๘			๖๔ ๓๘.๖
๖ ถึง ๑๐ ปี	๔ ๑๐.๐ ๓๐.๘ ๒.๔	๑๑ ๒๗.๕ ๒๓.๔ ๖.๖	๑๐ ๒๕.๐ ๑๗.๕ ๖.๐	๑๓ ๓๒.๕ ๒๘.๓ ๗.๘	๒ ๕.๐ ๖.๖ ๑.๒		๔๐ ๒๔.๑
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๕.๕ ๑๕.๕ ๑.๒	๕ ๒๓.๘ ๑๐.๖ ๓.๐	๖ ๒๘.๖ ๑๐.๕ ๓.๖	๘ ๓๘.๑ ๑๗.๕ ๕.๘			๒๑ ๑๒.๗
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑ ๕.๑ ๒.๑ .๖	๔ ๓๖.๔ ๗.๐ ๒.๔	๕ ๔๕.๕ ๑๐.๕ ๓.๐	๑ ๕.๑ ๓๓.๓ .๖		๑๑ ๖.๖

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว X หลัก รวม %	ความคิดเห็น ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้ง					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๒.๒		๐ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี			๑ ๑๐๐.๐ ๒.๑ .๖				.๖
ยอดรวมหลัก %		๑๓ ๗.๘	๔๗ ๒๘.๓	๔๗ ๒๘.๓	๔๖ ๒๗.๗	๓ ๑.๘	๑๖๖ ๑๐๐.๐

CHI - SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๗.๓๕๕๗๓ ๒ .๒๘๖๑๗

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม ausu สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน
- Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม ausu สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้งแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๒๘๖๑๗ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่า เมื่อแยกเป็น ๒ กลุ่ม จะได้ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ ตอบ "ไม่แน่ใจ" และ "ไม่เห็นด้วย" รวมกัน ๑๐๗ ราย (๗๐.๕%) กลุ่มที่ ๒ คือ ตอบ "เห็นด้วย" ๕๙ ราย (๒๙.๕%) ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ และเกือบไม่เห็นด้วยทั้งหมดว่าตนเองได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้ง

ตารางที่ ๔๕

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่ามหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึง

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า มหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึง					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑	๑	๕	๘	๑๒	๒	๒๘
	๓.๖	๑๗.๕	๒๘.๖	๔๒.๕	๗.๑		๑๖.๗
	๕.๑	๑๕.๒	๑๓.๑	๒๑.๑	๓๓.๓		
	.๖	๓.๐	๔.๘	๗.๑	๑.๒		
๑ ถึง ๕ ปี	๕	๕	๑๑	๒๘	๒๑	๒	๖๖
	๖.๑	๑๖.๗	๔๒.๕	๓๑.๘	๓.๐		๓๕.๓
	๓๖.๕	๓๓.๓	๔๕.๕	๓๖.๘	๓๓.๓		
	๒.๕	๖.๕	๑๖.๗	๑๒.๕	๑.๒		
๖ ถึง ๑๐ ปี	๓	๓	๕	๑๓	๑๒	๒	๓๕
	๗.๗	๒๓.๑	๓๓.๓	๓๐.๘	๕.๑		๒๓.๒
	๒๗.๓	๒๗.๓	๒๑.๓	๒๑.๑	๓๓.๓		
	๑.๘	๕.๕	๗.๗	๗.๑	๑.๒		
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๓	๓	๕	๗	๖		๒๑
	๑๕.๓	๒๓.๘	๓๓.๓	๒๘.๖	๑๐.๕		๑๒.๕
	๒๗.๓	๑๕.๒	๑๑.๕	๑๐.๕			
	๑.๘	๓.๐	๔.๒	๓.๖			
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๓	๕	๕			๑๒
		๒๕.๐	๓๓.๓	๔๑.๗			๗.๑
		๕.๑	๖.๖	๘.๘			
		๑.๘	๒.๕	๓.๐			

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึง					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๑ ๖.๕	๓๓ ๑๙.๖	๖๑ ๓๖.๓	๕๗ ๓๓.๙	๖ ๓.๖	๑๖๘ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๒.๘๘๙๕๗ ๒๔ .๙๖๗๙๑

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า มหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึงไม่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า มหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึงแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๙๖๗๙๑ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า มหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึงไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๖๑ ราย (๓๖.๓%) แต่เมื่อรวมกลุ่ม "เห็นด้วย" และ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" แล้วจะมีจำนวน ๖๓ ราย (๓๘.๕%) ดังนั้น สรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยควรปรับปรุงการให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึงเพิ่มขึ้นอีกนิดหน่อย เพื่อให้เกิดความแน่ใจมากขึ้น

ตารางที่ ๕๐ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน การผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓ ๑๐.๗ ๓๗.๕ ๑.๘	๒ ๗.๑ ๒๒.๒ ๑.๒	๖ ๒๑.๔ ๑๖.๒ ๓.๖	๑๕ ๕๓.๖ ๑๕.๘ ๕.๐	๒ ๗.๑ ๑๑.๑ ๑.๒		๒๘ ๑๖.๘
๑ ถึง ๕ ปี	๑ ๑.๕ ๑๒.๕ .๖	๓ ๔.๖ ๓๓.๓ ๑.๘	๒๑ ๓๒.๓ ๕๖.๘ ๑๒.๖	๓๓ ๕๐.๘ ๓๔.๗ ๑๕.๘	๗ ๑๐.๘ ๓๘.๕ ๕.๒		๖๕ ๓๘.๕
๖ ถึง ๑๐ ปี	๒ ๕.๑ ๒๕.๐ ๑.๒	๒ ๕.๑ ๒๒.๒ ๑.๒	๗ ๑๗.๕ ๑๘.๕ ๔.๒	๒๓ ๕๕.๐ ๒๔.๒ ๑๓.๘	๕ ๑๒.๘ ๒๗.๘ ๓.๐		๓๕ ๒๓.๔
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๕.๕ ๒๕.๐ ๑.๒	๒ ๕.๕ ๒๒.๒ ๑.๒	๒ ๕.๕ ๕.๕ ๑.๒	๑๕ ๗๑.๕ ๑๕.๘ ๕.๐			๒๑ ๑๒.๖
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๑ ๘.๓ ๒.๗ .๖	๘ ๖๖.๗ ๘.๕ ๔.๘	๓ ๒๕.๐ ๑๖.๗ ๑.๘		๑๒ ๗.๒

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่					ยอดแฉวรวม %
	แฉว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี						๑ ๑๐๐.๐ ๕.๖ .๖	๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๑ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๘ ๕.๘	๕ ๕.๕	๓๗ ๒๒.๒	๕๕ ๕๖.๕	๑๘ ๑๐.๘	๑๖๗ ๑๐๐.๐

CHI - SQUARE DF SIGNIFICANCE

๒๘.๐๓๐๓๕ ๒๔ .๒๕๘๗๖

ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

Ho : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่ที่แตกต่างกัน

Ha : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นได้ว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๒๕๘๗๖ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมุติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่ที่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๕๕ ราย (๕๖.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๘ ราย ให้ข้อมูล ๑๖๗ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๑๗ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่

ตารางที่ ๕๑ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่า
หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ ของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๒ ๗.๑ ๑๕.๓ ๑.๒	๔ ๑๔.๓ ๑๔.๒ ๒.๔	๔ ๒๔.๖ ๑๔.๕ ๔.๔	๑๒ ๔๒.๙ ๑๗.๖ ๗.๑	๒ ๗.๑ ๒๒.๒ ๑.๒	๒๘ ๑๖.๗
๑ ถึง ๕ ปี		๓ ๕.๖ ๒๑.๕ ๑.๔	๔ ๑๒.๓ ๓๖.๔ ๕.๔	๒๖ ๕๐.๐ ๔๗.๓ ๑๕.๕	๒๔ ๔๓.๑ ๔๑.๒ ๑๖.๗		๖๕ ๓๔.๗
๖ ถึง ๑๐ ปี		๕ ๑๐.๐ ๒๔.๖ ๒.๔	๓ ๗.๕ ๑๓.๖ ๑.๔	๑๔ ๓๕.๐ ๒๕.๕ ๔.๓	๑๕ ๓๕.๐ ๒๐.๖ ๔.๓	๕ ๑๒.๕ ๕๕.๖ ๓.๐	๕๐ ๒๓.๔
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๕ ๑๕.๐ ๒๔.๖ ๒.๔	๖ ๒๔.๖ ๒๗.๓ ๓.๖	๕ ๑๕.๐ ๗.๓ ๒.๔	๗ ๓๓.๓ ๑๐.๓ ๔.๒		๒๑ ๑๒.๕
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑ ๔.๓ ๗.๑ ๖	๑ ๔.๓ ๕.๕ ๖	๓ ๒๕.๐ ๕.๕ ๑.๔	๖ ๕๐.๐ ๔.๔ ๓.๖	๑ ๔.๓ ๑๑.๑ ๖	๑๒ ๗.๑

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี						๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๕	๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๕ ๘.๓	๒๒ ๑๓.๑	๕๕ ๓๒.๗	๖๘ ๔๐.๕	๕ ๕.๕	๑๖๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๑.๖๖๓๓๗ ๒๕ .๑๓๕๕๖

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๑๓๕๕๖ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางสรุปได้ว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๖๘ ราย (๔๐.๕%) รองลงมาตอบ "ไม่แน่ใจ" ๕๕ ราย (๓๒.๗%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๕ ราย ให้ข้อมูลทั้งสิ้น ๑๖๕ ราย ไม่ได้ข้อมูล ๑๖ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า หน่วยงานของแต่ละท่านส่วนใหญ่มีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่

ตารางที่ ๕๒

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่ามหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					ยอดรวมแถว %
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑	๒	๑๒	๑๑	๒	๒๘	
	๓.๖	๗.๑	๔๒.๙	๓๙.๓	๗.๑	๑๖.๘	
	๑๖.๗	๑๐.๐	๒๐.๓	๑๕.๑	๒๒.๒		
	.๖	๑.๒	๗.๒	๖.๖	๑.๒		
๑ ถึง ๕ ปี	๑	๑๐	๓๓	๓๒		๖๖	
	๑.๕	๑๕.๒	๕๐.๐	๓๓.๓		๓๙.๕	
	๑๖.๗	๕๐.๐	๕๕.๙	๓๐.๑			
	.๖	๖.๐	๑๙.๘	๑๓.๒			
๖ ถึง ๑๐ ปี	๒	๓	๙	๓๑	๖	๓๙	
	๕.๑	๒.๖	๒๓.๑	๕๓.๘	๑๕.๕	๒๓.๕	
	๓๓.๓	๔.๐	๑๕.๓	๒๘.๔	๖๖.๗		
	๑.๒	.๖	๕.๕	๑๒.๖	๓.๖		
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒	๖	๓	๑๐		๒๑	
	๙.๕	๒๓.๖	๑๕.๓	๕๗.๖		๑๒.๖	
	๓๓.๓	๓๐.๐	๕.๑	๑๓.๗			
	๑.๒	๓.๖	๑.๘	๖.๐			
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๑	๒	๘		๑๑	
		๙.๑	๑๘.๒	๓๓.๓		๖.๖	
		๕.๐	๓.๘	๑๑.๐			
		.๖	๑.๒	๔.๐			

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					ยอดแถวรวม %
	แถว % หลัก % รวม %	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑๑.๑ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๔ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๖ ๓.๖	๒๐ ๑๒.๐	๕๙ ๓๕.๓	๗๓ ๔๓.๗	๙ ๕.๔	๑๖๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๕๔.๔๔๑๘๓ ๒๔ .๐๐๐๑๑

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H₀ : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน

กำหนด = 0.05

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๐๐๐๑๑ < α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน แต่เมื่อดูค่ารวมจากตารางแล้วจะเห็นว่า ส่วนใหญ่จะ "เห็นด้วย" ๓๓ ราย (๔๓.๗%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ให้อยอมล ๑๖๗ ราย ให้อยอมล ๑๗ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๕๓ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
คณาจารย์มีความพร้อมในการเป็นวิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า คณาจารย์มีความพร้อมใน การเป็นวิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี				๗ ๒๔.๑ ๑๒.๕ ๔.๒	๑๙ ๖๕.๕ ๒๐.๗ ๑๑.๔	๓ ๑๐.๓ ๓๗.๕ ๑.๘	๒๙ ๑๗.๕
๑ ถึง ๕ ปี			๒ ๓.๑ ๒๕.๐ ๑.๒	๒๔ ๓๗.๕ ๔๒.๕ ๑๔.๕	๓๕ ๕๔.๗ ๓๔.๐ ๒๑.๑	๓ ๔.๗ ๓๗.๕ ๑.๘	๖๙ ๓๔.๖
๖ ถึง ๑๐ ปี			๓ ๗.๗ ๓๗.๕ ๑.๘	๑๕ ๓๔.๕ ๒๖.๘ ๙.๐	๒๐ ๕๑.๓ ๒๑.๗ ๑๒.๐	๑ ๒.๖ ๑๒.๕ .๖	๓๙ ๒๓.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๙.๕ ๑๐๐.๐ ๑.๒	๓ ๑๔.๓ ๓๗.๕ ๑.๘	๔ ๑๙.๐ ๗.๑ ๒.๕	๑๒ ๕๗.๑ ๑๓.๐ ๗.๒			๒๑ ๑๒.๗
๑๖ ถึง ๒๐ ปี				๕ ๔๕.๕ ๘.๙ ๓.๐	๕ ๔๕.๕ ๕.๕ ๓.๐	๑ ๙.๑ ๑๒.๕ .๖	๑๑ ๖.๖

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อม ทางด้านอาคารเรียน					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๑ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒ ๑.๒	๘ ๘.๘	๕๖ ๓๓.๗	๕๒ ๕๘.๔	๘ ๘.๘	๑๖๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๑.๐๕๓๗๐ ๒๔ .๑๕๑๑๐

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ศาจารย์ไม่ฉลาดหรือพอการ
เป็นวิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ศาจารย์มีความพร้อมในการ
เป็นวิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๑๕๑๑๐ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า ศาจารย์มีความพร้อมในการเป็น
วิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย"
๕๒ ราย (๘๘.๔%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๔ ราย ได้ข้อมูล ๑๖๖ ราย ไม่ได้ข้อมูล ๑๘ ราย ดังนั้น สรุปได้
ว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ศาจารย์มีความพร้อมในการเป็นวิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

ตารางที่ ๕๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า
หน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีศักยภาพในการ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๒ ๖.๕ ๑๕.๕ ๑.๒	๖ ๒๐.๗ ๑๑.๕ ๓.๖	๑๙ ๖๕.๕ ๒๒.๑ ๑๑.๕	๒ ๖.๕ ๑๕.๕ ๑.๒	๒๙ ๑๗.๕
๑ ถึง ๕ ปี			๕ ๗.๕ ๓๕.๕ ๓.๐	๓๐ ๔๖.๕ ๕๗.๗ ๑๔.๑	๒๕ ๓๗.๕ ๒๗.๕ ๑๔.๕	๕ ๗.๕ ๓๕.๕ ๓.๐	๖๕ ๓๘.๖
๖ ถึง ๑๐ ปี			๓ ๗.๗ ๒๓.๑ ๑.๕	๗ ๑๗.๕ ๑๓.๕ ๔.๒	๒๕ ๖๕.๑ ๒๙.๑ ๑๕.๑	๕ ๑๐.๓ ๓๐.๕ ๒.๕	๓๙ ๒๓.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๙.๕ ๑๐๐.๐ ๑.๒	๓ ๑๕.๓ ๒๓.๑ ๑.๕	๔ ๑๙.๐ ๗.๗ ๒.๕	๑๑ ๕๒.๕ ๑๒.๕ ๖.๖	๑ ๕.๕ ๗.๗ .	๑ ๕.๕ ๗.๗ .	๒๑ ๑๒.๗
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๔ ๓๖.๕ ๗.๗ ๒.๕	๖ ๕๕.๕ ๗.๐ ๓.๖	๑ ๙.๑ ๗.๗ .	๑ ๙.๑ ๗.๗ .	๑๑ ๖.๖

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒ ๑.๒	๑๓ ๗.๘	๕๒ ๒๑.๓	๕๖ ๕๑.๘	๑๓ ๗.๘	๑๖๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๓.๕๗๐๘๕ ๒๕ .๐๕๒๕๕

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๐๕๒๕๕ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๕๖ ราย (๕๑.๘%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๕ ราย ให้ข้อมูล ๑๖๖ ราย ไม่ได้ให้ข้อมูล ๑๘ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าหน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ตารางที่ ๕๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นาลังคม

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นาลังคม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๑ ๓.๔ ๕.๑ .๖	๑๑ ๓๗.๕ ๑๘.๐ ๖.๖	๑๕ ๕๑.๗ ๑๘.๕ ๙.๐	๒ ๖.๙ ๒๒.๒ ๑.๒	๒๙ ๑๗.๕
๑ ถึง ๕ ปี			๔ ๖.๓ ๓๖.๔ ๒.๔	๒๔ ๓๗.๕ ๓๙.๓ ๑๔.๕	๓๓ ๕๑.๖ ๕๐.๗ ๑๙.๙	๓ ๔.๗ ๓๓.๓ ๑.๘	๖๔ ๓๘.๖
๖ ถึง ๑๐ ปี		๒ ๕.๑ ๕๐.๐ ๑.๒	๓ ๗.๗ ๒๗.๓ ๑.๘	๑๒ ๓๐.๘ ๑๙.๗ ๗.๒	๑๙ ๕๔.๗ ๒๓.๕ ๑๑.๕	๓ ๗.๗ ๓๓.๓ ๑.๘	๓๙ ๒๓.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๒ ๙.๕ ๕๐.๐ ๑.๒	๒ ๙.๕ ๑๘.๒ ๑.๒	๗ ๓๓.๓ ๑๑.๕ ๙.๒	๙ ๔๒.๙ ๑๑.๑ ๕.๕	๑ ๔.๘ ๑๑.๑ .๖	๒๑ ๑๒.๗
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๑ ๙.๑ ๙.๑ .๖	๗ ๖๓.๖ ๑๑.๕ ๔.๒	๓ ๒๗.๓ ๓.๗ ๑.๘		๑๑ ๖.๖

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นนำสังคม					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๔ ๒.๔	๑๑ ๖.๖	๖๑ ๓๖.๗	๘๑ ๔๘.๘	๕ ๕.๔	๑๖๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๑๖.๒๔๓๔๑ ๒๔ .๘๗๕๐๗

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นนำสังคมไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นนำสังคมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ .๘๗๕๐๗ > α เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นนำสังคมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นว่าส่วนใหญ่จะตอบ "เห็นด้วย" ๘๑ ราย (๔๘.๘%) และเมื่อรวมกลุ่ม "เห็นด้วย" กับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ได้ ๘๖ ราย (๕๑.๖%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๖ ราย ให้อยู่กลุ่ม ๑๖๖ ราย ไม่ได้ให้อยู่กลุ่ม ๑๔ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าคณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นนำสังคม

ตารางที่ ๕๖ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่

ระยะ เวลา การ ทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อม ทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี		๑ ๓.๕ ๖.๗ .๖	๑๑ ๓๗.๕ ๑๗.๒ ๖.๖	๑๕ ๔๑.๗ ๑๙.๗ ๙.๐	๓ ๖.๙ ๒๕.๐ ๑.๒	๒๙ ๑๗.๕	
๑ ถึง ๕ ปี		๕ ๗.๕ ๓๓.๓ ๓.๐	๒๕ ๓๙.๑ ๓๙.๑ ๑๕.๑	๓๒ ๕๐.๐ ๔๒.๑ ๑๙.๓	๒ ๓.๑ ๒๕.๐ ๑.๒	๖๔ ๓๔.๖	
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑ ๒.๖ ๓๓.๓ .๖	๕ ๑๐.๓ ๒๖.๗ ๒.๕	๑๔ ๓๕.๙ ๒๑.๙ ๘.๕	๑๗ ๔๓.๖ ๒๒.๕ ๑๐.๒	๓ ๗.๖ ๓๗.๕ ๑.๔	๓๙ ๒๓.๕	
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๒ ๙.๕ ๖๖.๗ ๑.๒	๓ ๑๕.๓ ๒๐.๐ ๑.๔	๖ ๒๔.๖ ๙.๕ ๓.๖	๙ ๔๒.๙ ๑๑.๔ ๕.๕	๑ ๕.๔ ๑๒.๕ .๖	๒๑ ๑๒.๗	
๑๖ ถึง ๒๐ ปี		๒ ๑๔.๒ ๑๓.๓ ๑.๒	๗ ๖๓.๖ ๑๐.๙ ๕.๒	๒ ๑๔.๒ ๒.๖ ๑.๒		๑๑ ๖.๖	

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๓ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๓ ๑.๘	๑๕ ๙.๐	๖๔ ๓๘.๖	๗๖ ๔๕.๘	๘ ๔.๘	๑๖๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๑.๑๖๕๖๕ ๒๕ .๖๒๘๗๐

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นที่ว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่ไม่แตกต่างกัน
- H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นที่ว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $p < 0.05$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความเห็นที่ว่า คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่ไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่จะตอบ เห็นด้วย และ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" รวมกัน ๘๔ (๕๐.๒%) เป็นอันดับ ๑ รองลงมาคือกลุ่ม "ไม่แน่ใจ" ๖๔ ราย (๓๘.๖%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๖ ราย ให้อยู่กลุ่ม ๑๖๖ ราย ไม่ให้อยู่กลุ่ม ๑๘๖ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าคณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่

ตารางที่ ๕๗ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่า
คณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า คณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอด ความรู้อย่างเต็มที่					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี				๒ ๖.๙ ๔.๒ ๑.๒	๒๑ ๗๒.๔ ๒๕.๐ ๑๒.๗	๖ ๒๐.๗ ๒๑.๔ ๓.๖	๒๙ ๑๗.๕
๑ ถึง ๕ ปี			๑ ๑.๕ ๓๓.๓ .๖	๑๕ ๒๓.๑ ๓๑.๓ ๙.๐	๓๔ ๕๘.๕ ๔๕.๒ ๒๒.๙	๑๑ ๑๖.๙ ๓๙.๓ ๖.๖	๖๔ ๓๙.๒
๖ ถึง ๑๐ ปี		๑ ๒.๖ ๓๓.๓ .๖	๑ ๒.๖ ๓๓.๓ .๖	๑๕ ๓๔.๕ ๓๑.๓ ๙.๐	๑๕ ๓๔.๕ ๑๗.๙ ๙.๐	๗ ๑๗.๙ ๒๕.๐ ๔.๒	๓๙ ๒๓.๕
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๒ ๑๐.๐ ๖๖.๗ ๑.๒		๙ ๔๕.๐ ๑๘.๘ ๕.๔	๖ ๓๐.๐ ๗.๑ ๓.๖	๓ ๑๕.๐ ๑๐.๗ ๑.๘	๒๐ ๑๒.๐
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๑ ๙.๑ ๓๓.๓ .๖	๖ ๕๘.๕ ๑๒.๕ ๓.๖	๓ ๒๗.๓ ๓.๖ ๑.๘	๑ ๙.๑ ๓.๖ .๖	๑๑ ๖.๖

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า คณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี					๑ ๑๐๐.๐ ๑.๒ .๖		๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๒.๑ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒ ๑.๘	๒ ๑.๘	๓๔ ๒๘.๙	๔๔ ๕๐.๖	๒๘ ๑๖.๙	๑๖๖ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๖.๕๒๔๙๙ ๒๔ .๐๔๔๗๗

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า คณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่ไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า คณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่แตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.04477 < \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า คณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่แตกต่างกัน คือ จากตารางความคิดเห็นของบุคลากร โดยดูที่ระยะเวลาการทำงานจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่เมื่อดูในภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่ม "เห็นด้วย" และ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" มี ๑๑๒ ราย (๗๘.๙%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๔ ราย ให้อิทธิพล ๑๖๖ ราย ไม่ให้อิทธิพล ๓๘ ราย ดังนั้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่คิดว่าคณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่

ตารางที่ ๕๔ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดว่ามหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับทางด้านวิชาการจากสังคม

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนแถว % หลัก % รวม %	ความคิดว่า มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับทางด้านวิชาการจากสังคม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ต่ำกว่า ๑ ปี			๕ ๑๗.๒ ๒๗.๘ ๓.๐	๑๒ ๔๑.๔ ๑๖.๔ ๗.๒	๕ ๓๑.๐ ๑๘.๘ ๕.๔	๓ ๑๐.๓ ๒๕.๐ ๑.๘	๒๙ ๑๗.๔
๑ ถึง ๕ ปี		๑ ๑.๕ ๓๓.๓ .๖	๘ ๑๒.๓ ๔๔.๔ ๔.๘	๓๐ ๔๖.๒ ๔๑.๑ ๑๘.๐	๓๕ ๓๘.๕ ๔๑.๐ ๑๕.๐	๑ ๑.๕ ๔.๓ .๖	๖๕ ๓๘.๙
๖ ถึง ๑๐ ปี		๑ ๓.๖ ๓๓.๓ .๖		๑๖ ๔๑.๐ ๒๑.๙ ๙.๖	๑๖ ๔๑.๐ ๒๖.๒ ๙.๖	๖ ๑๕.๔ ๕๐.๐ ๓.๖	๓๙ ๒๓.๔
๑๑ ถึง ๑๕ ปี		๑ ๔.๘ ๓๓.๓ .๖	๒ ๙.๕ ๑๑.๑ ๑.๒	๑๐ ๔๗.๖ ๑๓.๗ ๖.๐	๗ ๓๓.๓ ๑๑.๕ ๔.๒	๑ ๔.๘ ๔.๓ .๖	๒๑ ๑๒.๖
๑๖ ถึง ๒๐ ปี			๓ ๒๗.๓ ๑๖.๗ ๑.๘	๔ ๓๖.๔ ๕.๕ ๒.๔	๔ ๓๖.๔ ๖.๖ ๒.๔		๑๑ ๖.๖

ระยะเวลา การทำงาน	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับ ทางด้านวิชาการจากสังคม					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๑ ถึง ๒๕ ปี						๑ ๑๐๐.๐ ๘.๓ .๖	๑ .๖
มากกว่า ๒๕ ปี				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๘ .๖			๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๓ ๑.๘	๑๘ ๑๐.๘	๘๓ ๕๒.๘	๖๑ ๓๖.๕	๑๒ ๗.๒	๑๖๗ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๒.๒๘๖๑๒ ๒๔ .๐๔๘๘๔

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับ
ทางด้านวิชาการจากสังคมไม่แตกต่างกัน

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับ
ทางด้านวิชาการจากสังคมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นได้ว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.04884 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับทาง
ด้านวิชาการจากสังคมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางแบ่งเป็น a กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ กลุ่ม "เห็นด้วย" ๘๓ ราย
(๕๒.๘%) กลุ่มที่ ๒ กลุ่ม "ไม่แน่ใจ" ๖๑ ราย (๓๖.๕%) และกลุ่มที่ a กลุ่ม "ไม่เห็นด้วย" ๑๘ ราย
(๑๑.๖%) ซึ่งกลุ่มเห็นด้วย กับ กลุ่มไม่แน่ใจ มีจำนวนเท่ากัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มหรือส่งเสริมด้าน
วิชาการให้สังคมยอมรับมากขึ้น

ตารางที่ ๕๕ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความเป็นธรรม

ระดับ รายได้	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและ เงินเดือนมีความเป็นธรรม					ยอดรวมแถว %
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๕,๓๑๐ - ๕,๕๖๐ ป.	๑ ๑๐๐.๐ ๒.๑ .๖						๑ .๖
๕,๕๖๐ - ๕,๘๑๐ ป.	๕ ๒๕.๓ ๑๕.๑ ๕.๐	๕ ๒๑.๖ ๑๕.๕ ๕.๕	๑๕ ๕๐.๕ ๒๕.๕ ๕.๕	๕ ๑๐.๕ ๑๕.๕ ๒.๕	๑ ๕.๐ ๕.๐ ๒.๕	๓๕ ๒๐.๕	
๕,๘๑๐ - ๑๒,๐๕๐ป.	๑๕ ๒๕.๕ ๒๕.๕ ๕.๕	๑๓ ๒๓.๖ ๑๑.๕ ๕.๕	๒๓ ๕๑.๕ ๑๕.๑ ๑๕.๕	๕ ๑๐.๕ ๑๕.๕ ๒.๕	๕ ๑๐.๕ ๑๕.๕ ๒.๕	๕๕ ๓๐.๕	
๑๒,๕๕๐ - ๑๖,๕๖๐ป.	๑๕ ๒๕.๕ ๒๕.๕ ๕.๕	๑๖ ๒๕.๖ ๑๕.๐ ๕.๕	๑๖ ๒๕.๕ ๑๕.๐ ๕.๕	๑๑ ๒๐.๕ ๑๕.๕ ๒.๕	๑๑ ๒๐.๕ ๑๕.๕ ๒.๕	๕๕ ๓๐.๕	
๑๖,๕๖๐ - ๒๐,๓๕๐ป.	๕ ๒๖.๕ ๑๕.๕ ๕.๕	๕ ๑๐.๕ ๕.๕ ๑.๕	๕ ๑๐.๕ ๑๑.๕ ๓.๕	๕ ๑๕.๕ ๑๑.๕ ๑.๕	๕ ๑๕.๕ ๑๑.๕ ๑.๕	๑๕ ๑๐.๖	

ระดับ รายได้	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างและ เงินเดือนมีความเป็นธรรม					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๐,๕๒๐-๒๔,๕๖๐ป.	๑ ๑๒.๕ ๕.๑ .๖			๓ ๓๗.๕ ๕.๗ ๑.๗	๓ ๓๗.๕ ๑๑.๑ ๑.๗	๑ ๑๒.๕ ๕๐.๐ .๖	๕ ๕.๕
๒๕,๕๒๐-๓๐,๖๐๐ป.	๑ ๓๓.๓ ๗.๑ .๖	๑ ๓๓.๓ ๕.๕ .๖	๑ ๓๓.๓ ๕.๕ .๖	๑ ๓๓.๓ ๑.๖ .๖			๓ ๑.๗
๓๖,๕๓๐-๔๕,๗๘๐ป.					๑ ๑๐๐ ๓.๗ .๖		๑ .๖
ไม่ให้ข้อมูล ระดับรายได้			๑ ๑๐๐.๐ ๕.๕ .๖				๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๔๗ ๕๖.๓	๔๑ ๕๕.๕	๖๕ ๗๔.๖	๕๗ ๗๔.๑	๕ ๑.๑	๑๗๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๘.๑๐๐๘๘ ๓๕ .๒๑๑๕๓

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- H₀ : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน
มีความเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน
- H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน
มีความเป็นธรรมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นได้ว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ 0.0003 < α เพราะฉะนั้น เราอมรับสมมติฐาน
หลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความ
เป็นธรรมไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางเมย์เคอร์เกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่ม "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" รวม ๘๘
ราย (๘.๕%) กลุ่ม "ไม่แน่ใจ" ๖๒ ราย (๖.๖%) และกลุ่ม "เห็นด้วย" กับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง"
รวม ๗๗ ราย (๘.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๘ ราย ให้กลุ่ม ๑๘๕ ราย ไม่ให้กลุ่ม ๓ ราย ดังนั้น
สรุปได้ว่าส่วนใหญ่จะไม่เห็นด้วย และ ไม่แน่ใจ กับ การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนว่ามีความเป็นธรรม

ตารางที่ ๖๐ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า ท่าน
จะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิม

ระดับ รายได้	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่า ท่านจะย้ายหน่วยงานก็ต่อ เมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิม					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๕,๕๑๐-๕๕๖๐ บ.						๑ ๑๐๐.๐ ๐.๐	๑ .๖
๕,๕๖๐-๕,๐๑๐ บ.	๕ ๕.๕ ๑๕.๕ ๑.๑	๕ ๑๐๐.๐ ๑๕.๐ ๕.๐	๑๖ ๕๕.๕ ๑๕.๐ ๕.๕	๑๖ ๕๕.๕ ๑๕.๐ ๕.๕	๕ ๑๐๐.๐ ๑๕.๐ ๕.๕	๕ ๑๐๐.๐ ๑๕.๐ ๕.๕	๑๕ ๕๕.๕
๕,๕๓๐-๑๕,๐๓๐ บ.	๓ ๕.๕ ๒๒.๑ ๑.๕	๓ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๕.๐	๒๑ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๕.๐	๒๑ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๕.๐	๕ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๕.๕	๑๕ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๕.๕	๕๕ ๒๒.๐
๑๕,๕๓๐-๑๖,๕๖๐ บ.	๓ ๕.๖ ๒๒.๑ ๑.๕	๑๑ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๖.๑	๒๒ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๑๕.๑	๒๒ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๑๕.๑	๕ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๕.๕	๕ ๑๐๐.๐ ๒๒.๑ ๕.๕	๕๕ ๒๒.๐
๑๖,๕๓๐-๒๐,๕๕๐ บ.	๓ ๑๕.๕ ๒๒.๑ ๑.๕	๕ ๑๐๐.๐ ๑๕.๕ ๕.๕	๒๖ ๑๐๐.๐ ๕.๕ ๓.๕	๒๖ ๑๐๐.๐ ๕.๕ ๓.๕	๕ ๑๐๐.๐ ๑๖.๕ ๕.๕	๕ ๑๐๐.๐ ๑๖.๕ ๕.๕	๑๕ ๑๐.๖

ระดับรายได้	จำนวน "ถว ๑ หลัก %	ความคิดเห็นว่าจะย้ายหน่วยงานก็ต่อเมื่อมีที่ ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากกว่าเดิม					ยอดแฉวรวม %
	รวม %	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๐,๕๒๐-๒๔,๕๖๐ป.	๒๒.๒ ๑๕.๕ 6.6	๑ ๑๑.๑ ๓.๑ .๖	๑ ๔๔.๔ .	๑ ๔๔.๔ ๒.๒	๑ ๕.๕ ๑.๑	๑ ๕.๕ ๑.๑	๑ ๕.๕ ๕.๐
๒๕.๒๒๐-๓๐,๖๐๐ป.		๑ ๓๓.๓ E.6 .๖	๑ ๓๓.๓ 6.6 .๖	๑ ๓๓.๓ ๓.๓ .๖	๑ ๓๓.๓ ๓.๓ .๖	๑ ๓๓.๓ ๓.๓ .๖	๑ ๓๓.๓ ๑.๓
๓๖.๕๓๐-๔๒,๗๘๐ป.		6 ๑๐๐.๐ ๓.๑ .๖					6 ๑๐๐.๐ ๓.๑ .๖
ไม่ให้ข้อมูลระดับ รายได้						๑ ๑๐๐.๐ ๓.๖ .๖	๑ ๑๐๐.๐ ๓.๖ .๖
ยอดรวมหลัก %		๑๓ ๓๓.๓	๓๒ ๑๗.๕	๗๖ ๔๒.๕	๓๐ ๑๓.๖	๒๘ ๑๕.๖	๑๗๕ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๓๕.๒๕๕๔๐ ๖๒ .๓๑๖๘๐

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นของท่าน จะย้ายหน่วยงานถัดเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากขึ้นกว่าเดิมแตกต่างกัน
- H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นของท่าน จะย้ายหน่วยงานถัดเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากขึ้นกว่าเดิมแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า SIGNIFICANCE ที่ได้คือ $.00640 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เรายอมรับสมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นของท่านจะย้ายหน่วยงานถัดเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากขึ้นกว่าเดิมแตกต่างกัน คือ จากตาราง ความคิดเห็นของกลุ่ม "เห็นด้วย" และ "ไม่เห็นด้วย" มีจำนวนพอๆกัน ส่วนใหญ่จะตอบ "ไม่แน่ใจ" ๗ ราย (๕๖.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ราย ให้ข้อมูล ๑๒ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๕ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่าจะย้ายหน่วยงานเมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากขึ้นกว่าเดิม

ตารางที่ ๖๑ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดว่า
อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ระดับ รายได้	จำนวน แถว หลัก % รวม %	ความคิดว่า an เงินเดือนที่ท่านได้ รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจ					ยอดรวมแถว %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๑,๕๑๐-๕,๕๖๐ บ.			๑				๑ .๖
๕,๕๖๐-๕,๐๑๐ "	๘ ๑๘.๘ ๒๕.๑ ๓.๕	๑๕ ๒๖.๘ ๑๑.๕ ๘.๘	๓ ๒๓.๘ .	๘ ๑๘.๘ ๒๑.๒ ๓.๕	๑ h.5 ๕๐.๐ .๖		๓ ๒๑.๑
๕,๐๑๐-0%,๐๑๐๒.	๘ ๑๕.๑ ๒๕.๖ ๕.๕	๒๖ ๕๑.๕ ๒๕.๕ ๑๒.๒	๑๕ ๒๒.๐ ๒๒.๘ .	๒ ๑๑.๒ ๕๖.๕ ๕.๕			๕๓ ๒๕.๕
๑๒,๕๘๐-๑๖,๕๖๐๒.	๑๐ ๒๒.๒ ๒๕.๕ ๕.๖	๒๖ ๒๕.๐ ๒๑.๒ ๑๑.๑	๑๕ ๒๖.๘ ๒๖.๘ ๘.๘	๓ ๒๒.๒ ๒๕.๒ ๕.๐	๑ ๑.๕ ๕๐.๐ .๖		๕๕ ๓๐.๐
๑๖,๕๓๐-๒๐,๓๕๐๒.	๕ ๒๑.๑ ๑๒.๘	๕ ๒๑.๑ ๖.๒ ๒.๒	๘ ๒๖.๘ ๑๒.๕ .	๕ ๒๑.๑ ๑๒.๑ h.@			๕๕ ๑๐.๖

ระดับ รายได้	จำนวน แถว % หลัก % รวม %	ความคิดเห็นว่าอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ อยู่ในระดับที่น่าพอใจ					ยอดแถวรวม %
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๐,๕๒๐-๒๔,๕๖๐ป.		๑ ๑๐.๐ ๑.๖ .๖	๓ ๓๐.๐ ๗.๗ ๗.๗	๕ ๕๐.๐ ๑๕.๗ ๗.๗			๑๐ ๕.๖
๒๕,๖๒๐-๓๐,๖๐๐ป.		๑ ๓๓.๓ ๑.๖ .๖			๗ ๖๖.๗ ๖.๑ ๑.๑		๘ ๑.๗
๓๖,๕๓๐-๔๒,๗๘๐ป.				๑ ๑๐๐.๐ ๑.๕ .๖			๑ .๖
ไม่ให้ข้อมูลระดับ รายได้		๑ ๑๐๐.๐ ๑.๖ .๖					๑ .๖
ยอดรวมหลัก %		๒๕ ๑๖.๑	๖๔ ๓๕.๖	๕๒ ๕๘.๕	๓๓ ๑๘.๓	๗ ๑.๑	๑๘๐ ๑๐๐.๐

CHI-SQUARE DF SIGNIFICANCE
๒๗.๖๕๘๖๓ ๓๒ .๖๘๖๑๔

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

- H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า อัตราเงินเคียนที่ตนได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจไม่แตกต่างกัน
- H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า อัตราเงินเคียนที่ตนได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจแตกต่างกัน

กำหนด $\alpha = 0.05$

จะเห็นว่า ค่า $S/NIC/CE$ ที่ได้คือ $0.58605 > \alpha$ เพราะฉะนั้น เร ยอด สมมติฐานหลักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับความคิดเห็นว่า อัตราเงินเคียนที่ตนได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจไม่แตกต่างกัน คือ จากตารางเมื่อมี ๓ กลุ่มคือ กลุ่ม "ไม่เห็นด้วย" กับ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" รวม ๕๓ ราย (๕๑.๗%) กลุ่ม "ไม่แน่ใจ" ๕๖ ราย (๕๔.๕%) และกลุ่ม "เห็นด้วย" กับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ๖๕ ราย (๖๔.๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ ราย ให้ข้อมูล ๑๒๖ ราย ไม่ให้ข้อมูล ๘ ราย ดังนั้นสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับอัตราเงินเคียนที่ได้รับ

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย :

ตอนที่ ๑ :

ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประกอบการวิจัย จากการวิจัยเรื่อง บรรยากาศในองค์กรและความผูกพันของ
ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก

อาจารย์และนิสิตในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำนวน ๑๘๘ คน จากจำนวนทั้งสิ้น ๖๘๐ คน
คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๖ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย ๓๕.๗% และ เพศหญิง ๕๔.๓%

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ เป็นโสด ๕๖.๗% แต่งงาน ๓๕.๑% อื่น ๆ ๖.๑%

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ๒๖-๔๕ ปี รวม ๑๓๘ คน (๗๕.๐%)

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา อันดับหนึ่งคือปริญญาโท ๕๑.๑ % รองลงมา

ปริญญาตรี ๔๐.๒% และปริญญาเอก ๗.๑%

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานประกอบการ อันดับหนึ่งคือ จบจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาล
ในประเทศ ๕๕.๓%

-รองลงมา จบจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ๒๓.๔% และจบจากมหาวิทยาลัยเอกชน

ในประเทศ ๑๔.๗%

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการทำงาน

ระหว่าง ๑-๕ ปี ๗๑ คน (๓๘.๖%)

-รองลงมา ๖-๑๐ ปี ๔๑ คน (๒๒.๓%) และ น้อยกว่า ๑ ปี ๓๐ คน (๑๖.๓%)

สุดท้ายนี้คือ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ ส่วนใหญ่จะมีระดับรายได้อยู่

ระหว่าง ๕,๔๐๐ - ๑๖,๕๐๐ บาท จำนวน ๑๐๕ คน (๕๕.๒%)

ตอนที่ ๒ :

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยโดยตรงจากการวิจัย เรื่อง บรรยากาศในองค์กรและความผูกพันของ
ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยแยกเป็น ๒ ส่วนดังนี้คือ

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันกับหน่วยงาน

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการและความผูกพันกับหน่วยงานจากทั้ง ๒ ส่วนนี้
นำไปทดสอบสมมุติฐานกับข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ, วุฒิการศึกษา, สถานประกอบการ
ที่สำเร็จ, ระยะเวลาการทำงาน และระดับรายได้ ผลของการทดสอบสมมุติฐานจะได้ค่าใกล้เคียงกัน
ฉะนั้นในการวิจัยนี้ จะใช้ตัวแปรระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ นำไปทดสอบ
สมมุติฐานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน และ งานวิชาการว่า แต่ละคนมี
ความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งจากการทดสอบสมมุติฐานแล้ว ยอมรับสมมุติฐานว่า
มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในแต่ละหัวข้อ และผลการทดสอบได้ค่าดังตารางต่อไปนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน		
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	CHI-SQUARE	DF	SIGNIFICANCE
๑. มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารเรียน	๔๖ (๒๕.๕%)	๒๘ (๑๕.๖%)	๑๐๖ (๕๘.๙%)	๕.๐๗๕๐๖	๒	.๙๙๖๖๕
๒. มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านอาคารบริหาร	๒๐ (๑๑.๑%)	๓๕ (๒๑.๖%)	๑๒๐ (๖๗.๐%)	๒๓.๕๒๕๖๗	๒	.๐๐๐๐๕
๓. มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านห้องพักอาจารย์	๘๐ (๔๔.๔%)	๕๒ (๒๘.๙%)	๔๘ (๒๖.๖%)	๑๑.๖๒๑๑๐	๒	.๙๖๗๖๕
๔. มหาวิทยาลัยมีความพร้อมทางด้านสถานที่พักผ่อน	๓๐ (๑๕.๖%)	๕๖ (๓๑.๑%)	๕๓ (๒๘.๖%)	๑๔.๐๗๖๖๖	๒	.๙๖๗๖๐
๕. มหาวิทยาลัยมีความพร้อมการประเมินผลงานหรือ การเลื่อนขั้นภาคการศึกษา	๒๗ (๑๕.๒%)	๑๕ (๘.๒%)	๑๐๖ (๕๘.๙%)	๒๔.๖๕๕๕๕	๒	.๐๐๐๐๒
๖. หน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระเบียบบริหาร ที่เฉพาะตัว	๓๐ (๑๗.๒%)	๘๐ (๔๖.๖%)	๖๓ (๓๖.๒%)	๑๖.๙๖๒๑๑	๒	.๐๐๐๐๑
๗. ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้าน การบริหาร	๒๗ (๑๕.๒%)	๘๐ (๔๖.๖%)	๕๓ (๒๘.๒%)	๑๗.๙๕๕๕๕	๒	.๐๐๐๐๕
๘. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดี	๕๐ (๒๘.๑%)	๕๒ (๒๘.๙%)	๕๓ (๒๘.๖%)	๑๕.๐๙๑๐๓	๒	.๙๖๗๖๒
๙. หน่วยงานมีการประชุมสม่ำเสมอ	๒๗ (๑๕.๕%)	๓๓ (๑๘.๖%)	๑๐๖ (๕๘.๙%)	๑๖.๙๖๒๑๑	๒	.๐๐๐๐๑
๑๐. หัวหน้างานของท่านพิจารณาความคิดเห็นของ เป็นระเบียบวิธีธรรม	๑๓ (๗.๒%)	๓๗ (๒๐.๐%)	๘๕ (๔๘.๙%)	๒๑.๙๖๗๕๕	๒	.๐๐๐๐๓
๑๑. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางระเบียบกฎเกณฑ์	๕๕ (๓๐.๖%)	๕๘ (๓๒.๕%)	๖๖ (๓๖.๙%)	๑๑.๓๐๑๒๑	๒	.๙๖๗๖๖
๑๒. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความรัก และความสามัคคี	๒๑ (๑๑.๖%)	๕๓ (๒๘.๐%)	๑๐๐ (๕๖.๒%)	๒๔.๒๖๕๕๕	๒	.๐๐๐๐๒

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน		
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	CHI-SQUARE	DF	SIGNIFICANCE
๑๓. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศของ ความรักและความสามัคคี	๑๖ (๘.๕%)	๕๓ (๒๕.๖๖%)	๑๐๕ (๖๐.๗๖%)	๒๕.๖๕๐๒๖	๒๔	.๐๕๕๒๓๐
๑๔. หน่วยงานมีแผนดำเนินการโครงการทั้งระยะสั้น และระยะยาว	๑๓ (๕.๖๖%)	๕๕ (๒๖.๖๖%)	๑๐๒ (๕๗.๖๖%)	๑๖.๖๖๕๑๖	๒๔	.๖๗๖๕๖๖
๑๕. หน่วยงานของท่านมีผู้บริหารเป็นผู้นำ ประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ	๑๕ (๑๐.๗๖%)	๕๒ (๒๕.๖๖%)	๑๐๖ (๖๐.๕๘%)	๒๖.๕๘๐๒๓	๒๔	.๐๒๖๖๒๐
๑๖. หัวหน้าเอง เห็นว่าปัญหาของนักศึกษาสนใจ แก้ปัญหาดีกว่าปัญหาของอาจารย์	๔๔ (๒๔.๗๖%)	๔๖ (๒๔.๖๖%)	๖๖ (๔๕.๕๘%)	๑๓.๕๕๐๓๒	๒๔	.๖๖๖๖๖๖
๑๗. หน่วยงานของท่านมีอัตราขยายตัวในการ กำหนดตำแหน่ง	๔๗ (๒๖.๗๖%)	๓๕ (๑๘.๖๖%)	๕๕ (๓๐.๗๖%)	๑๖.๗๖๐๖๓	๒๔	.๗๖๖๖๖๖
๑๘. ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	๒๕ (๑๖.๖๖%)	๕๖ (๒๖.๕๖%)	๙๒ (๕๖.๕๖%)	๒๒.๕๖๐๖๕	๒๔	.๕๖๖๕๖๖
๑๙. ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัย	๒๖ (๒๖.๕๖%)	๖๐ (๔๕.๖๖%)	๕๕ (๒๖.๕๖%)	๒๒.๖๐๐๗๕	๒๔	.๕๖๖๖๖๖
๒๐. ท่านรู้สึกมีใจในหน่วยงาน	๒๐ (๑๑.๖๖%)	๒๒ (๑๑.๕๖%)	๑๐๗ (๖๖.๕๖%)	๒๗.๖๖๖๖๐	๒๔	.๐๒๕๕๖๖
๒๑. ท่านรู้สึกมีใจในมหาวิทยาลัย	๑๐ (๕.๗๖%)	๒๕ (๑๕.๖๖%)	๑๐๒ (๖๕.๖๖%)	๑๕.๖๐๕๖๗	๒๔	.๗๖๖๕๕๕
๒๒. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อเพื่อนท่านต้องลาออกหรือ เกษียณอายุ (๖)	๖ (๕.๖๖%)	๒๕ (๑๕.๖๖%)	๑๐๕ (๖๕.๗๖%)	๑๖.๕๕๐๖๓	๒๔	.๕๕๕๖๖๖
๒๓. ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน	๒๔ (๑๐.๕๖%)	๖๖ (๔๕.๖๖%)	๖๖ (๓๖.๖๖%)	๒๖.๐๖๕๕๖	๒๔	.๐๖๖๖๖๖
๒๔. ท่านจะใส่ใจเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงาน ในทางเสีย	๑๐ (๖.๖๖%)	๒๕ (๑๖.๖๖%)	๑๐๖ (๖๖.๖๖%)	๑๖.๕๖๕๕๕	๒๔	.๗๕๖๕๖๖

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน		
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	CHI-SQUARE	DF	SIGNIFICANCE
๒๕. ท่านคิดว่าหัวหน้าหน่วยงานนี้คือเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง	๑๒ (๖.๐%)	๒๔ (๑๒.๐%)	๑๐๕ (๕๒.๐%)	๑๗.๒๖๕๖	๒	.๐๐๐๐๐
๒๖. มหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนพัฒนาความคิด ความเหมาะสมแล้ว	๑๗ (๘.๐%)	๔๖ (๒๐.๐%)	๑๖๗ (๘๒.๐%)	๒๐.๔๖๖๕	๒	.๐๐๐๐๐
๒๗. มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและ หน่วยงาน	๔๖ (๒๖.๐%)	๔๖ (๒๕.๐%)	๑๑๖ (๕๘.๐%)	๒๑.๕๗๐๓	๒	.๐๐๐๐๐
๒๘. มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและบุคคล	๑๗ (๒๐.๐%)	๔๕ (๕๐.๐%)	๑๒๘ (๑๓.๐%)	๒๕.๖๗๕๖	๒	.๐๐๐๐๐
๒๙. กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเหมาะสมกับ สภาพปัจจุบัน	๑๖ (๒๖.๐%)	๑๗ (๒๗.๕%)	๔๖ (๒๕.๐%)	๑๔.๑๖๐๖	๒	.๐๐๐๐๐
๓๐. การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนมีความ เป็นธรรม	๔๖ (๔๖.๐%)	๑๒ (๑๒.๐%)	๒๕ (๒๖.๐%)	๒๗.๔๖๖๕	๒	.๐๐๐๐๐
๓๑. ท่านจะย้ายหน่วยงานเพื่อมองหาที่ทำงานใหม่ ที่มีรายได้มากกว่าเดิม	๔๕ (๒๕.๐%)	๔๖ (๔๖.๕%)	๕๖ (๒๖.๐%)	๒๐.๖๔๐๗	๒	.๐๐๐๐๐
๓๒. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับ ที่น่าพอใจ	๕๖ (๔๖.๐%)	๕๖ (๒๕.๐%)	๑๕ (๑๕.๐%)	๑๔.๕๖๐๓	๒	.๐๐๐๐๐
๓๓. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งบริหารสูงจน	๑๗ (๒๐.๐%)	๕๖ (๕๕.๐%)	๕๖ (๒๖.๐%)	๑๕.๔๖๖๕	๒	.๐๐๐๐๐
๓๔. หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารเสมอ	๒๖ (๑๕.๐%)	๔๖ (๔๖.๐%)	๑๗๖ (๘๙.๐%)	๒๐.๒๖๖๕	๒	.๐๐๐๐๐
๓๕. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรม สัมมนาต่างประจวบเสมอ	๒๕ (๒๖.๐%)	๑๗ (๒๐.๐%)	๑๖๖ (๘๖.๐%)	๑๗.๒๖๖๕	๒	.๐๐๐๐๐

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาการทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน		
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	CHI-SQUARE	DF	SIGNIFICANCE
๑. ท่านมีภาระการสอนที่เหมาะสม	๒๐ (๑๔.๒%)	๑๕ (๑๑.๑%)	๑๑๕ (๘๔.๗%)	๑๕.๕๖๖๔๗	๒๐	.๕๕๔๕๑
๒. ท่านผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๔๔ (๒๙.๐%)	๖๒ (๓๙.๕%)	๕๕ (๓๕.๕%)	๒๕.๐๕๕๕๗	๒๐	.๐๗๖๖๖
๓. มีการสนับสนุนในเรื่องวิชาการอย่าง ไม่เป็นทางการ ในหน่วยงานของท่านเสมอ	๒๕ (๑๕.๕%)	๔๑ (๒๕.๒%)	๙๗ (๕๙.๕%)	๒๕.๓๖๗๖๗	๒๐	.๐๙๕๖๕
๔. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทางวิชาการบ่อยครั้ง	๔๔ (๒๙.๐%)	๖๑ (๓๙.๕%)	๕๒ (๓๓.๕%)	๑๕.๕๖๖๔๗	๒๐	.๓๕๒๒๗
๕. ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง	๒๕ (๑๖.๕%)	๕๕ (๓๔.๓%)	๖๕ (๔๑.๒%)	๒๙.๓๖๐๒๒	๒๔	.๒๓๒๕๕
๖. ท่านได้รับเชิญร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการภายนอกบ่อยครั้ง	๖๐ (๓๖.๑%)	๕๗ (๓๕.๖%)	๔๕ (๒๘.๕%)	๒๙.๓๕๕๗๖	๒๔	.๒๖๖๑๗
๗. มหาวิทยาลัยให้ข่าวสารทางวิชาการแพร่หลายและทั่วถึง	๔๔ (๒๖.๑%)	๖๑ (๓๖.๒%)	๖๓ (๓๗.๕%)	๑๒.๔๖๕๕๕	๒๔	.๙๖๙๕๑
๘. มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่	๑๗ (๑๐.๒%)	๒๓ (๑๒.๒%)	๑๖๐ (๙๗.๖%)	๒๗.๐๒๐๒๕	๒๔	.๒๕๕๖๖
๙. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่	๒๖ (๑๖.๕%)	๕๕ (๓๔.๓%)	๙๗ (๕๙.๕%)	๒๗.๖๖๖๗๖	๒๔	.๑๖๕๕๖
๑๐. มหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๒๖ (๑๕.๖%)	๕๕ (๓๕.๒%)	๑๑๖ (๕๙.๑%)	๕๗.๕๕๕๖๗	๒๔	.๐๐๐๑๑
๑๑. คณะอาจารย์มีความพร้อมในการเป็นวิทยากรในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ	๑๐ (๖.๐%)	๕๖ (๓๓.๗%)	๑๐๐ (๖๐.๒%)	๒๗.๐๕๖๗๐	๒๔	.๑๕๕๑๐
๑๒. หน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	๑๕ (๙.๐%)	๕๒ (๓๑.๒%)	๙๕ (๕๙.๖%)	๒๗.๕๕๐๖๕	๒๔	.๐๕๒๕๕

ความแตกต่างเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน		
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	CHI-SQUARE	DF	SIGNIFICANCE
๑๐๓. คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะรับนักศึกษา	๑๕ (๕.๐%)	๖๑ (๒๐.๗%)	๕๐ (๑๕.๖%)	๑๖.๒๔๖๕๑	๒๔	.๖๗๕๐๓
๑๐๔. คณะวิชาต่างๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่	๑๖ (๑๐.๖%)	๖๔ (๒๑.๖%)	๖๕ (๒๐.๖%)	๒๑.๑๖๕๖๕	๒๔	.๖๒๖๗๐
๑๐๕. คณะอาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่	๖ (๓.๖%)	๕๖ (๒๑.๖%)	๑๑๒ (๖๓.๕%)	๓๖.๕๒๔๕๕	๒๔	.๐๔๖๗๓
๑๐๖. ทานคิดว่ามหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับทางด้านวิชาการจากสังคม	๒๑ (๑๒.๖%)	๕๓ (๑๗.๗%)	๕๓ (๑๗.๗%)	๓๓.๒๔๖๑๒	๒๔	.๐๕๖๗๖

จากตารางสามารถสรุปผลการวิจัยแยกแต่ละส่วนได้ดังนี้

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันในหน่วยงานของท่าน
ซึ่งมีผลสรุปแยกออกเป็นหัวข้อได้ดังนี้คือ

๑.๑ บรรยากาศด้านอาคารสถานที่

- อาคารเรียนและอาคารบริหารของมหาวิทยาลัย บุคลากรมีความคิดเห็นว่าทางมหาวิทยาลัยมีความพร้อมและเพียงพอ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีสำหรับอาคารเรียนและอาคารบริหาร
- สิ่งที่ควรปรับปรุง ในด้านห้องพักอาจารย์ และสถานที่พักผ่อนให้มีเพิ่มขึ้นกว่าเดิม

๑.๒ บรรยากาศด้านการบริหาร

๑.๒.๑ ส่วนของการปรับปรุง มีดังนี้คือ

- แต่ละหน่วยงานควรมีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมมากกว่านี้
- ความคิดของบุคลากรไม่แน่ใจว่า ตนเองมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางด้านการบริหาร และการได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ในการวางระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย
- ควรปรับปรุง เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้บุคลากร เกี่ยวกับหัวหน้างานของตนว่าพิจารณาความดี ความชอบ เป็นระบบ ยุติธรรม และ เพิ่มความเชื่อมั่นแก่บุคลากรที่ทำงานมานาน เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานของแต่ละแห่งโดยยึดในระบบอาวุโส
- บุคลากรยังไม่แน่ใจว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น และไม่มั่นใจในตัวหัวหน้าหน่วยงานว่าจะส่งเสริมให้มีโอกาสได้ก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร

๑.๒.๒ ส่วนที่ดี มีความเหมาะสมแล้วมีดังนี้คือ

- บุคลากรเห็นด้วยกับมหาวิทยาลัย ในการประเมินผลงาน หรือการสอน ทั่วภาคการศึกษา
- บรรยากาศสำหรับในหน่วยงาน จะมีการประชุมปรึกษาหารือสม่ำเสมอ และมีการวางแผนการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาว และในส่วนของผู้บริหารในหน่วยงานหัวหน้ามีความเป็นผู้นำประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ
- บุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน อยู่ในระดับที่ดี แต่ในระดับการแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยนั้นบุคลากรไม่แน่ใจ ฉะนั้น มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการทำงาน

- ในเรื่องการจัดไปอบรมสัมมนาคุณงาน มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ

๑.๓ บรรยากาศด้านสวัสดิการและกฎระเบียบ

บุคลากรไม่พอใจ และอยากให้มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงได้แก่

- การปรับปรุงสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
- กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- การกำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนที่ได้รับในสภาพปัจจุบัน (๒๕๖๖)
- ถึงแม้ส่วนใหญ่จะไม่พอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน แต่ก็ยังไม่แน่ใจว่าจะย้ายหน่วยงาน หรือสถานที่ทำงานใหม่ เมื่อมีที่ทำงานใหม่ที่มีรายได้มากขึ้นกว่าเดิม

๒. ความผูกพันของบุคลากร

ความรู้สึกที่ดีต่อกันของบุคลากร

- แต่ละหน่วยงานมีบรรยากาศของความรักและความสามัคคี รวมทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจมากกว่าคาดหวังทีเดียว
- บุคลากรมีความเห็นว่าเป็นของนักศึกษาที่น่าสนใจ และแก้ไขมากกว่าบ่นเพียงอย่างเดียว
- บุคลากรในมหาวิทยาลัย รู้สึกมีความภูมิใจในหน่วยงานของตน และมหาวิทยาลัย จะได้แข็งเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ดี แต่เมื่อพิจารณาในส่วนของการคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานแล้ว บุคลากรยังไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- บุคลากรจะรู้สึกห่วงใยเมื่อเพื่อนต้องลาออก หรือเกษียณอายุงาน และในความรู้สึกเกี่ยวกับหัวหน้างาน คิดว่า หัวหน้างานก็ถือเป็นเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง
- ในด้านการประสานงาน ระหว่างบุคคลและบุคคล หรือบุคคลและหน่วยงาน ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยดีนัก และควรแสดงความคิดเห็นว่าจะปรับปรุงอย่างไรให้เกิดความไว้วางใจมากขึ้น กับตัวบุคลากรว่ามหาวิทยาลัยมีระบบที่สนับสนุนการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมแล้ว

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศทางวิชาการในหน่วยงาน ซึ่งผลวิจัยสรุปเป็น ๒ ส่วน ดังนี้คือ

๓.๑ บรรยากาศทางวิชาการที่ดี และมีความเหมาะสมแล้วจากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

- ภาวะการสอนของอาจารย์แต่ละท่านมีความเหมาะสม
- บรรยากาศทั่วไปมีการสนทนาในเรื่องวิชาการอย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานแต่ละหน่วยเสมอ

- มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่
- แต่ละหน่วยงานมีบรรยากาศของการค้นคว้าหาความรู้ใหม่
- มหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
- คณาจารย์มีความพร้อมในการเป็นวิทยากรในสาขาที่รับผิดชอบ
- หน่วยงานมีศักยภาพในการให้บริการทางวิชาการ และคณะวิชาต่าง ๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะขึ้นสู่สังคม
- คณะวิชาต่าง ๆ มีความพร้อมทางวิชาการที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่ และ คณาจารย์มีความตั้งใจถ่ายทอดความรู้อย่างเต็มที่

๓.๒ บรรยากาศทางวิชาการที่ปรับปรุง จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

- ๓.๒.๑ คณาจารย์ยังผลิตผลงานทางวิจัยยังไม่ต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้รับความรู้เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การทำวิจัย การเขียนบทความ การเรียบเรียงเอกสารประกอบการสอน การแต่งแปลตำรา และใช้มาตรการทางด้านการบริหาร เช่น การให้รางวัลตอบแทนผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง การให้ค่าตอบแทนเมื่อผลงานทางวิชาการได้ตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจ
- ๓.๒.๒ สถาบันหรือหน่วยงานทางวิชาการ ยังไม่ตื่นตัวในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายกระจายอำนาจ และควบคุมให้คณะหรือภาควิชาที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานด้านกิจกรรมวิชาการ เช่น ควรจัดประชุมวิชาการเฉพาะสาขาวิชาปีละครั้ง
- ๓.๒.๓ การส่งเสริมให้บรรยากาศและข่าวสารทางวิชาการ ให้คณาจารย์ได้รับอย่างทั่วถึง ผู้บริหารคณะและภาควิชาจึงมีนโยบายและความกว้างขวางในวงการวิชาการในสาขาวิชา เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงาน หรือข่าวสารวิชาการให้คณาจารย์ที่สนใจจะรู้
- ๓.๒.๔ มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายสร้างภาพพจน์วิชาการของมหาวิทยาลัยให้สังคมรับรู้ ได้แก่ ภาพพจน์และบทบาทของผู้บริหาร ภาพพจน์และบทบาทของบัณฑิต ภาพพจน์และบทบาทของอาจารย์ประจำ และภาพพจน์และบทบาทของมหาวิทยาลัยในการบริการวิชาการแก่สังคม เพราะ เมื่อประชาชนได้รับสิ่งที่ดีที่สุดจากมหาวิทยาลัย ประชาชนจะให้ความรู้สึกที่ดีที่สุดกลับมายังมหาวิทยาลัย

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้เป็นความคิดเห็นส่วนใหญ่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ อันจะแยกออกได้เป็น ๕ ส่วนใหญ่ๆ ด้วยกัน ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ด้านอาคารสถานที่

๑.๑ อาคารเรียน และอาคารบริหารของมหาวิทยาลัยมีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ แต่มีอาคารบางตึกที่ยังต้องปรับปรุง เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพของหน่วยงาน ที่ทำงานมีความคับแคบ อัดอัด ไม่มีความคล่องตัว และค่อนข้างจะแน่น ไม่เป็นอิสระในการทำงาน ควรมีการจัดสรรห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน จัดสรรให้เหมาะสม รวมทั้งตกแต่งให้เป็นระเบียบ เพราะจะเป็นภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่แสดงต่อผู้มาติดต่อ และเพิ่มคุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงาน

๑.๒ ควรปรับปรุงโรงอาหาร ให้ดูสะอาดและสว่างไม่มีมืดทึบ โดยเฉพาะโภชนาการของอาหารที่ซื้อจากร้านค้าต่าง ๆ มหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาหรือ ประเมินร้านค้าที่เข้ามาทำกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ เช่น คุณภาพของอาหาร ความสะอาด ราคา

๑.๓ มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า และที่ทำการไปรษณีย์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ และนักศึกษาเพื่อใช้บริการ

๑.๔ ควรปรับปรุงด้านสถานที่พักผ่อนเพิ่มขึ้น คือ ควรเพิ่มสวนหย่อมปลูกต้นไม้ ทำที่นั่งสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ หรือ ได้ออกกำลังกาย พักผ่อนหลังจากเสร็จจากภาระกิจต่าง ๆ

๒. ด้านการบริหารและการจัดการ

๒.๑ หน่วยงานแต่ละหน่วยงาน ควรปฏิบัติงานตามโครงสร้างบริหารให้เหมาะสมมากกว่านี้ แต่ทั้งนี้ตัวผู้บริหารต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง เพื่อให้การปฏิบัติได้ผลยิ่งขึ้น และมีความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ

๒.๒ กรรมการหรือคณะทำงานมีคนมาก แต่มีผู้รับผิดชอบน้อย ควรจัดสรรหน้าที่ให้เพียงพอและเหมาะสม ควรมีการทำแผนงานหรือรายละเอียดการทำงานของแต่ละคน เป็นแผนงานทั้งปีงบประมาณเพื่อความสะดวกในการติดตาม หรือประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน

๒.๓ ควรมีการปรับระบบงาน หรือให้แต่ละหน่วยงาน สร้างระบบ โครงสร้างของแต่ละแผนก โดยมีแผนพัฒนาของงาน ทั้งการพัฒนาระยะสั้น และระยะยาว

๒.๔ ควรจัดสรรบุคลากรในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้ตรงกับคุณสมบัติ และความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ

๒.๕ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงด้านการบริหาร หรือ ขั้นตอนในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับ สภาพขององค์กร

๒.๖ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งในหน่วยงาน ของแต่ละหน่วยงาน ควรให้ความมั่นใจให้แก่บุคลากรว่าพิจารณาความดี ความชอบเป็นระบบยุติธรรม และเพิ่มความเชื่อมั่นแก่บุคลากรที่ทำงานมานาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการตั้งใจทำงานที่ผ่านมา

๒.๗ ควรมีการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถได้มีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งบริหารสูงขึ้น และหัวหน้าหน่วยงานควรมีการส่งเสริมหรือพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น และควรมีการสำรองทดแทนบุคลากรในตำแหน่ง ต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานจะได้ต่อเนื่องกรณีบุคลากรตำแหน่งนั้น ๆ ลาออก

๒.๘ มหาวิทยาลัย ควรพิจารณาช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทาง บริหาร เช่น หัวหน้าภาค คณบดี เป็นต้น ควรมีระบบหมุนเวียนเป็นวาระเพื่อ ให้บุคลากรท่านอื่นที่มีความสามารถและยุติธรรมได้เข้าไปบริหารงาน

๒.๙ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเปรียบ เสมือนได้กับสิ่ง ๓ สิ่งสำคัญก็คือ

- หน่วยงานเสมือนหน้าตาของมหาวิทยาลัย
- หน่วยงานเสมือนร่างกายและพลกำลังในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
- หน่วยงานเสมือนสมองของมหาวิทยาลัย

๓. ด้านสวัสดิการและกฎระเบียบ

๓.๑ ควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้เข้ากับสภาพของสังคม และเศรษฐกิจในสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เป็นกำลังใจที่จะทำงานถ่ายทอดความรู้ ทำให้ได้ประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น ทั้งนี้ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ มีการปรับตัวเองกันมาก เพื่อแก้ปัญหาการลาออกของผู้บริหารและอาจารย์ คณาจารย์ที่คุ้นเคยการสอน และบรรยากาศของมหาวิทยาลัย รวมทั้งความผูกพัน ของบุคลากรจะได้คงอยู่ต่อไปเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาแห่งนี้ให้เจริญและมีชื่อเสียง

๓.๒ ควรจะมีการเปลี่ยนแปลง การเข้า/ออก ในการทำงานโดยการต้อง ตอกบัตรในเครื่องตอกเวลา เพราะจากกฎและระเบียบที่ตั้งไว้ยังไม่เหมาะสม และบางครั้งเกิดภาพลักษณ์ที่มองแล้วไม่ดี คือ กรณีที่มาตอกบัตรพร้อม ๆ กันหลายคน หรือไม่ทางมหาวิทยาลัยควรให้แสดงความกตัญญูเห็นของแต่ละหน่วยงาน แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

๓.๓ ในเรื่องของการกำหนดวันพักผ่อนประจำปีเรียน เสียงส่วนใหญ่ยังไม่เห็นด้วยกับการหยุดเพียง ๑ สัปดาห์

๔. ด้านบุคคล

๔.๑ ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานในมหาวิทยาลัย ควรมีการ กลั่นกรองให้มากกว่าปัจจุบัน ควรจะมีการวัดความถนัด และ ทดสอบทัศนคติ ตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ ที่มีต่อหน้าที่ที่ตนเองต้องมารับผิดชอบ การคัดเลือกคนที่มีคุณภาพ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญ การวางมาตรฐานที่ดีในการรับสมัครคนเข้าทำงาน เป็นการแก้ไขปัญหาด้านเหตุมากกว่าการรับเข้ามาก่อนแล้วจัดอบรม หรือประเมินผลกันตอนทดลองงาน

๔.๒ ควรมีความสามัคคีกันในหน่วยงาน และแยกความรู้สึกส่วนตัวกับงาน ออกจากกัน เพื่อจะสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๓ มหาวิทยาลัยควรแก้ไขแรงกดดัน เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานหรือภายในหน่วยงาน เพื่อมิให้เรื่องราวต่าง ๆ บานปลาย ทำให้เกิดปัญหา ในการประสานงาน และเมื่อสามารถขจัดปัญหาไปได้ ผลงานที่ออกมาจะมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๔ ควรมีการจัดโครงการ หรือ การจัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ หรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีต่อกัน

๕.๕ มหาวิทยาลัยควรปรับปรุง ในเรื่องขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ และผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่

- เงินเดือน , สวัสดิการ
- ค่าชมเชย , ยกย่อง ในสิ่งที่ทุกคนทำ เป็นต้น

๕.๖ ควรมีการวางแผนพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถ และตำแหน่งงานสูงขึ้น

๕. ด้านวิชาการ

๕.๑ ควรมีการกวาดขันในเรื่องของการผลิตข้อสอบ และควบคุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้อย่างใกล้ชิด

๕.๒ ควรมีมาตรการในการรับนักศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อภาพพจน์ของมหาวิทยาลัยฯ

๕.๓ ควรมุ่งพัฒนาทางด้านชื่อเสียงทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น โดยการพัฒนาบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ให้มีคุณภาพทางวิชาการ และมีคุณธรรม ศีลธรรม

๕.๔ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการ ของบุคลากร เพิ่มขึ้น

๕.๕ จัดโครงการหรืออบรม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาถ่ายทอดความรู้ หรือ เป็นที่ปรึกษาในงานด้านวิชาการ

๕.๖ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

ธงชัย สันติวงษ์. ๒๕๒๕. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด..

บุญทัน ดอกโทสง และเอ็ด สาระภูมิ. ๒๕๒๕. ประสิทธิภาพของการใช้นโยบายสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : รัชดา ๘๔ แม่นเฑเมนท์.

สมพงษ์ เกษมสิน. ๒๕๒๖. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. ๒๕๑๕. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล.

เสนาะ ดีเยาว์. ๒๕๓๔. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Apple White ,Phillip B. 1965 . Organization Behavior. New Jersey : Prentice Hall.

Cilmer, Von Haller B. 1967. Applied Psychology. New York : Mcgraw-Hill Book Co.

Cordon, Judith R. 1986. Human Resource Management: A Fractical Approach. Boston, Massachusettes: Allyn and Bacon, Inc.

Harbison. Frederick H. and Charles A. Myers. 1964.
Education Manpower, and Economic Growth:
Strategies of Human Resource Development.
Newyork : Mc Craw - Hill Book Company.

Heneman, Herbert C. Etall. Schwab, Fossum, Dyer.
1980. Personel Human Resource Management.
Home Wood, Illinois : Richard D. Irwin Inc.

Faze, R. Wayne; Smith, Phillip C and Mills, Codon E.
1991. Human Resource Development. Cliggs,
New Jersey : Frentice Hall.