

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย จะเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 การเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 : การเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง และมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามจำนวน 577 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 421 ชุด แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 185 ชุด และมหาวิทยาลัยเอกชน 236 ชุด ลักษณะข้อมูลทั่วไป ได้แก่ หน่วยงาน อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงาน	185	43.9	236	56.1
2. อายุ				
1. 19-30 ปี	104	56.2	104	44.1
2. 31-40 ปี	38	20.5	95	40.3
3. 41-50 ปี	35	18.9	32	13.6
4. 50 ปีขึ้นไป	8	4.3	5	2.1
รวม	185	100.0	236	100.0
3. ระดับการศึกษา				
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	19.5	86	36.4
2. ปริญญาตรี	126	68.1	138	58.5
3. ประกาศนียบัตรบัณฑิต	4	2.2	-	-
4. ปริญญาโท	15	8.1	10	4.2
5. ปริญญาเอก	4	2.2	2	0.8
รวม	185	100.0	236	100.0

ข้อมูลทั่วไป	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน				
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	59	31.9	46	19.5
2. 10,001-15,000 บาท	47	25.4	117	49.6
3. 15,001-20,000 บาท	31	16.8	59	25.0
4. 20,000 บาทขึ้นไป	48	25.9	14	5.9
รวม	185	100.0	236	100.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
1. 1-5 ปี	98	53.0	103	43.6
2. 6-10 ปี	42	22.7	65	27.5
3. 11-15 ปี	12	6.5	43	18.2
4. 15 ปีขึ้นไป	33	17.8	25	10.6
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. หน่วยงาน จะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชน มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

2. อายุ จะเห็นว่าในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 19-30 ปี มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 19-30 ปีมากที่สุดเช่นกัน มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

3. **ระดับการศึกษา** จะเห็นว่าในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มที่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ส่วนกลุ่มที่สำเร็จ การศึกษาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตและปริญญาเอก มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมา คือ กลุ่มที่สำเร็จการศึกษา ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนกลุ่มที่สำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาโท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

4. **รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน** จะเห็นว่าในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปกับกลุ่มที่มีรายได้รวมทั้งหมด ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ตามลำดับ และกลุ่มที่มีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวมทั้งหมด 10,001-15,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และกลุ่มที่มีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนกลุ่มที่มีรายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

5. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** จะเห็นว่าในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และผู้ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ส่วนระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ส่วนที่ 2 : การเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	45	24.3	28	11.9
2. เห็นด้วย	112	60.5	157	66.5
3. ไม่เห็นด้วย	23	12.4	41	17.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	10	4.2
รวม	185	100.0	236	100.0
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นคุณค่าและให้ ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเสมอ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	39	21.1	36	15.3
2. เห็นด้วย	105	56.8	135	57.2
3. ไม่เห็นด้วย	36	19.5	56	23.7
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	9	3.8
รวม	185	100.0	236	100.0
3.ท่านสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชาลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องงาน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	46	24.9	44	18.6
2. เห็นด้วย	112	60.5	152	64.4
3. ไม่เห็นด้วย	23	12.4	36	15.3
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.2	4	1.7
รวม	185	100.0	236	100.0

ตารางที่ 2 (ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	49	26.5	43	18.2
2. เห็นด้วย	110	59.5	163	69.1
3. ไม่เห็นด้วย	21	11.4	25	10.6
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	5	2.1
รวม	185	100.0	236	100.0
5. ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	62	33.5	43	18.2
2. เห็นด้วย	102	55.1	169	71.6
3. ไม่เห็นด้วย	19	10.3	19	8.1
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	5	2.1
รวม	185	100.0	236	100.0
6. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	30	16.2	14	5.9
2. เห็นด้วย	56	30.3	74	31.4
3. ไม่เห็นด้วย	62	33.5	107	45.3
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	41	17.4
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 2 เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร ปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเสมอ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับไม่เห็นด้วย มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ตามลำดับ ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

3. ท่านสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องงาน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

4. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

5. ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี จนงานประสบผลสำเร็จ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

6. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงาน ร่วมกัน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ส่วนไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ส่วนไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.9

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	68	36.8	92	39.0
2. เห็นด้วย	110	59.5	142	60.2
3. ไม่เห็นด้วย	7	3.8	1	0.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	1	0.4
รวม	185	100.0	236	100.0
8. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60	32.4	83	35.2
2. เห็นด้วย	114	61.6	151	64.0
3. ไม่เห็นด้วย	11	5.9	2	0.8
รวม	185	100.0	236	100.0
9. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57	30.8	77	32.6
2. เห็นด้วย	121	65.4	149	63.1
3. ไม่เห็นด้วย	6	3.2	10	4.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	0.5	-	-
รวม	185	100.0	236	100.0
10. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	72	38.9	91	38.6
2. เห็นด้วย	101	54.6	136	57.6
3. ไม่เห็นด้วย	11	5.9	8	3.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	0.5	1	0.4
รวม	185	100.0	236	100.0

ตารางที่ 3 (ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบ) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11. ท่านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	23.2	67	28.4
2. เห็นด้วย	89	48.1	148	62.7
3. ไม่เห็นด้วย	48	25.9	20	8.5
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	1	0.4
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ปรากฏผลดังนี้

7. ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และไม่เห็นด้วย มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ส่วนไม่เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

8. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และไม่เห็นด้วย มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

9. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

10. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนไม่เห็นด้วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

11. ท่านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ตามลำดับ ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ส่วนไม่เห็นด้วย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
12. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	11.4	9	3.8
2. เห็นด้วย	69	37.3	92	39.0
3. ไม่เห็นด้วย	81	43.8	109	46.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	14	7.6	26	11.0
รวม	185	100.0	236	100.0
13. ท่านคิดว่าเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.7	22	9.3
2. เห็นด้วย	77	41.6	112	47.5
3. ไม่เห็นด้วย	78	42.2	94	39.8
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.5	8	3.4
รวม	185	100.0	236	100.0
14. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้ท่านขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	32	17.3	16	6.8
2. เห็นด้วย	67	36.2	100	42.4
3. ไม่เห็นด้วย	73	39.5	106	44.9
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	7.0	14	5.9
รวม	185	100.0	236	100.0
15. การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	20.5	7	3.0
2. เห็นด้วย	86	46.5	137	58.1
3. ไม่เห็นด้วย	50	27.0	86	36.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	6	2.5
รวม	185	100.0	236	100.0

ตารางที่ 4 (ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
16. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบัน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	12.4	6	2.5
2. เห็นด้วย	90	48.6	136	57.6
3. ไม่เห็นด้วย	64	34.6	89	37.7
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.3	5	2.1
รวม	185	100.0	236	100.0
17. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ยังจัดหาสวัสดิการ ต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการของท่าน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28	15.1	13	5.5
2. เห็นด้วย	88	47.6	108	45.8
3. ไม่เห็นด้วย	58	31.4	109	46.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	6	2.5
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ ปรากฏผลดังนี้

12. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

13. ท่านคิดว่าเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับเห็นด้วย คือ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 และ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ตามลำดับ ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย คือ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

14. เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้ท่านขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับเห็นด้วย คือ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ตามลำดับ ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนใกล้เคียงกันเช่นกัน คือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

15. การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

16. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบัน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วยอย่างย้งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

17. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ยังจัดหาสวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความ ต้องการของท่าน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยซึ่งมีจำนวน ใกล้เคียงกับเห็นด้วย คือ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และ จำนวน 108 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.8 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
18. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	30	16.2	19	8.1
2. เห็นด้วย	121	65.4	131	55.5
3. ไม่เห็นด้วย	29	15.7	70	29.7
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	16	6.8
รวม	185	100.0	236	100.0
19. ท่านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การยืมแยมแจ่มใส และเอื้ออาทรของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	29	15.7	17	7.2
2. เห็นด้วย	114	61.6	165	69.9
3. ไม่เห็นด้วย	37	20.0	43	18.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	11	4.7
รวม	185	100.0	236	100.0
20. ท่านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานของท่านจัดให้				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	33	17.8	15	6.4
2. เห็นด้วย	96	51.9	154	65.3
3. ไม่เห็นด้วย	50	27.0	61	25.8
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.2	6	2.5
รวม	185	100.0	236	100.0

ตารางที่ 5 (ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21. สถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.7	21	8.9
2. เห็นด้วย	75	40.5	107	45.3
3. ไม่เห็นด้วย	81	43.8	98	41.5
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	10	4.2
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

18. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมา มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับไม่เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่งกับไม่เห็นด้วยอย่างมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

19. ท่านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว เช่น อุดหนุนมิ แสงสว่าง การยิ้มแย้มแจ่มใส และเอื้ออาทรของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

20. ท่านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานของท่านจัดให้ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

21. สถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาส

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
22. ในหน่วยงานของท่านทุกคนต่างได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่ อย่างเป็นธรรม				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	26	14.1	7	3.0
2. เห็นด้วย	105	56.8	121	51.3
3. ไม่เห็นด้วย	41	22.2	86	36.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	7.0	22	9.3
รวม	185	100.0	236	100.0
23. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับท่านและทำให้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	20.5	8	3.4
2. เห็นด้วย	91	49.2	113	47.9
3. ไม่เห็นด้วย	53	28.6	104	44.1
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.6	11	4.7
รวม	185	100.0	236	100.0
24. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรมและ เท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	30	16.2	10	4.2
2. เห็นด้วย	95	51.4	145	61.4
3. ไม่เห็นด้วย	51	27.6	68	28.8
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.9	13	5.5
รวม	185	100.0	236	100.0

ตารางที่ 6 (ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาส) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
25. ท่านมีโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่เสมอ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	11	4.7
2. เห็นด้วย	93	50.3	106	44.9
3. ไม่เห็นด้วย	47	25.4	100	42.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.3	19	8.1
รวม	185	100.0	236	100.0
26. หน่วยงานของท่านไม่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	8.1	34	14.4
2. เห็นด้วย	52	28.1	77	32.6
3. ไม่เห็นด้วย	98	53.0	100	42.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	10.8	25	10.6
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 6 เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส ปรากฏผลดังนี้

22. ในหน่วยงานของท่านทุกคนต่างได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่อย่างเป็นธรรม ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

23. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับท่านและทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

24. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

25. ท่านมีโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

26. หน่วยงานของท่านไม่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
27. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ มีความก้าวหน้าและมั่นคง				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	20.5	15	6.4
2. เห็นด้วย	86	46.5	143	60.6
3. ไม่เห็นด้วย	50	27.0	69	29.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	9	3.8
รวม	185	100.0	236	100.0
28. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	32	17.3	28	11.9
2. เห็นด้วย	107	57.8	176	74.6
3. ไม่เห็นด้วย	41	22.2	29	12.3
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	3	1.3
รวม	185	100.0	236	100.0
29. หน่วยงานของท่านมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณา ลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรม				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	12.4	6	2.5
2. เห็นด้วย	112	60.5	160	67.8
3. ไม่เห็นด้วย	43	23.2	57	24.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.8	13	5.5
รวม	185	100.0	236	100.0
30. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน และจะ ปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่นี้ต่อไป				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	21	8.9
2. เห็นด้วย	108	58.4	158	66.9
3. ไม่เห็นด้วย	37	20.0	52	22.0
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.6	5	2.1
รวม	185	100.0	236	100.0

ตารางที่ 7 (ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
31. ท่านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	69	37.3	47	19.9
2. เห็นด้วย	61	33.0	92	39.0
3. ไม่เห็นด้วย	43	23.2	87	36.9
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.5	10	4.2
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 7 เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ปรากฏผลดังนี้

27. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ มีความก้าวหน้าและมั่นคง ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

28. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วยกับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

29. หน่วยงานของท่านมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

30. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและจะปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้ต่อไป ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วยกับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

31. ท่านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา คือ เห็นด้วย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
32. ผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ ความสามารถของท่าน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	47	25.4	7	3.0
2. เห็นด้วย	110	59.5	201	85.2
3. ไม่เห็นด้วย	26	14.1	28	11.9
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	-	-
รวม	185	100.0	236	100.0
33. เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำจากท่าน เป็นประจำ เพราะท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	34	18.4	9	3.8
2. เห็นด้วย	123	66.5	186	78.8
3. ไม่เห็นด้วย	28	15.1	41	17.4
รวม	185	100.0	236	100.0
34. หน่วยงานของท่านยอมรับว่าท่านเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าของหน่วยงาน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	11	4.7
2. เห็นด้วย	102	55.1	184	78.0
3. ไม่เห็นด้วย	44	23.8	39	16.5
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	2	0.8
รวม	185	100.0	236	100.0
35. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของท่านเสมอ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	26	14.1	13	5.5
2. เห็นด้วย	122	65.9	162	68.6
3. ไม่เห็นด้วย	35	18.9	59	25.0
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	2	0.8
รวม	185	100.0	236	100.0

ตารางที่ 8 (ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม) ต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
36. ท่านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	44	23.8	37	15.7
2. เห็นด้วย	118	63.8	182	77.1
3. ไม่เห็นด้วย	23	12.4	15	6.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	2	0.8
รวม	185	100.0	236	100.0
37. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	58	31.4	49	20.8
2. เห็นด้วย	115	62.2	161	68.2
3. ไม่เห็นด้วย	12	6.5	25	10.6
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	1	0.4
รวม	185	100.0	236	100.0

จากตารางที่ 8 เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม ปรากฏผลดังนี้

32. ผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

33. เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำจากท่านเป็นประจำ เพราะท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

34. หน่วยงานของท่านยอมรับว่าท่านเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

35. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของท่านเสมอ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมา คือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

36. ท่านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และไม่เห็นด้วย มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

37. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับนับถือในสังคม ปรากฏว่า ในมหาวิทยาลัยของรัฐผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และไม่เห็นด้วย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ส่วนไม่เห็นด้วย มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ส่วนที่ 3 : การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยที่เป็น
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยด้านบุคลากร

ตารางที่ 9 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชา
เอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	45	24.3	28	11.9
2. เห็นด้วย	112	60.5	157	66.5
3. ไม่เห็นด้วย	23	12.4	41	17.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	10	4.2
	$\bar{X} = 3.06$		$\bar{X} = 2.86$	

Chi-square = 12.217 , D.F. = 3 , Significance = 0.007

จากตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน
เป็นอย่างดี มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 12.217
มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบ
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำการ
ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับ
ประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 10 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาของตนเสมอ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	39	21.1	36	15.3
2. เห็นด้วย	105	56.8	135	57.2
3. ไม่เห็นด้วย	36	19.5	56	23.7
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	9	3.8
	$\bar{X} = 2.96$		$\bar{X} = 2.84$	

Chi-square = 3.230 , D.F. = 3 , Significance = 0.358

จากตารางที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้ คือ 3.230 น้อยกว่าค่าไคร้สแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 11 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องงาน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	46	24.9	44	18.6
2. เห็นด้วย	112	60.5	152	64.4
3. ไม่เห็นด้วย	23	12.4	36	15.3
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.2	4	1.7
	$\bar{X} = 3.08$		$\bar{X} = 3.00$	

Chi-square = 2.833 , D.F. = 3 , Significance = 0.418

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องงาน มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 2.833 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมด จะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องงานมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 12 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	49	26.5	43	18.2
2. เห็นด้วย	110	59.5	163	69.1
3. ไม่เห็นด้วย	21	11.4	25	10.6
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	5	2.1
	$\bar{X} = 3.10$		$\bar{X} = 3.03$	

Chi-square = 4.923 , D.F. = 3 , Significance = 0.178

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 4.923 น้อยกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 13 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	62	33.5	43	18.2
2. เห็นด้วย	102	55.1	169	71.6
3. ไม่เห็นด้วย	19	10.3	19	8.1
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	5	2.1
	$\bar{X} = 3.21$		$\bar{X} = 3.06$	

Chi-square = 15.335 , D.F. = 3 , Significance = 0.002

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 15.335 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 14 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	30	16.2	14	5.9
2. เห็นด้วย	56	30.3	74	31.4
3. ไม่เห็นด้วย	62	33.5	107	45.3
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	41	17.4
	$\bar{X} = 2.57$		$\bar{X} = 2.74$	

Chi-square = 14.533 , D.F. = 3 , Significance = 0.002

จากตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 14.533 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรด้านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาส มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านบุคลากร

จากผลการศึกษาในตารางที่ 9 ถึง ตารางที่ 14 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากร พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ ด้านขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องงาน ด้านความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ นอกนั้นเป็นเรื่องที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรแตกต่างกัน โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้นตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
1. ด้านผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	$\bar{X} = 3.06$	$\bar{X} = 2.86$
2. ด้านผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ	$\bar{X} = 2.96$	$\bar{X} = 2.84$
3. ด้านขอคำแนะนำและปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องงาน	$\bar{X} = 3.08$	$\bar{X} = 3.00$

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร (ต่อ)	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
4. ด้านความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	$\bar{X} = 3.10$	$\bar{X} = 3.03$
5. ด้านเพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือและประสานงานเป็นอย่างดีจนงานประสบผลสำเร็จ	$\bar{X} = 3.21$	$\bar{X} = 3.06$
6. ด้านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน	$\bar{X} = 2.57$	$\bar{X} = 2.74$
รวม	$\bar{X} = 3.00$	$\bar{X} = 2.92$

ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 16 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านความเข้าใจ
บทบาทหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	68	36.8	92	39.0
2. เห็นด้วย	110	59.5	142	60.2
3. ไม่เห็นด้วย	7	3.8	1	0.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	1	0.4
	$\bar{X} = 3.33$		$\bar{X} = 3.38$	

Chi-square = 7.089 , D.F. = 3 , Significance = 0.069

จากตารางที่ 16 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่องาน
ที่ได้รับมอบหมาย น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ
7.089 น้อยกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูล
เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและมีความ
รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไป
ทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่องาน
ที่ได้รับมอบหมายน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 17 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสมารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60	32.4	83	35.2
2. เห็นด้วย	114	61.6	151	64.0
3. ไม่เห็นด้วย	11	5.9	2	0.8
	$\bar{X} = 3.26$		$\bar{X} = 3.34$	

Chi-square = 9.051 , D.F. = 3 , Significance = 0.011

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสมารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี น้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้ คือ 9.051 มากกว่าค่าไคร้สแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสมารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสมารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 18 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57	30.8	77	32.6
2. เห็นด้วย	121	65.4	149	63.1
3. ไม่เห็นด้วย	6	3.2	10	4.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	0.5	-	-
	$\bar{X} = 3.26$		$\bar{X} = 3.28$	

Chi-square = 1.736 , D.F. = 3 , Significance = 0.629

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด น้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสต์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 1.736 น้อยกว่าค่าไครสต์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนดน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 19 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	72	38.9	91	38.6
2. เห็นด้วย	101	54.6	136	57.6
3. ไม่เห็นด้วย	11	5.9	8	3.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	0.5	1	0.4
	$\bar{X} = 3.32$		$\bar{X} = 3.34$	

Chi-square = 1.704 , D.F. = 3 , Significance = 0.636

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลาน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 1.704 น้อยกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลาน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 20 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านยีนดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านยีนดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	23.2	67	28.4
2. เห็นด้วย	89	48.1	148	62.7
3. ไม่เห็นด้วย	48	25.9	20	8.5
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	1	0.4
	$\bar{X} = 2.92$		$\bar{X} = 3.19$	

Chi-square = 28.358 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านยีนดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้คือ 28.358 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านยีนดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านยีนดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่น้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ

จากผลการศึกษาในตารางที่ 16 ถึง ตารางที่ 20 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ พบว่า ด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ด้านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด ด้านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา และด้านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้นตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
1. ด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	$\bar{X} = 3.33$	$\bar{X} = 3.38$
2. ด้านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	$\bar{X} = 3.26$	$\bar{X} = 3.34$
3. ด้านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด	$\bar{X} = 3.26$	$\bar{X} = 3.28$
4. ด้านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา	$\bar{X} = 3.32$	$\bar{X} = 3.34$
5. ด้านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่	$\bar{X} = 2.92$	$\bar{X} = 3.19$
รวม	$\bar{X} = 3.22$	$\bar{X} = 3.31$

ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 22 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ
ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	11.4	9	3.8
2. เห็นด้วย	69	37.3	92	39.0
3. ไม่เห็นด้วย	81	43.8	109	46.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	14	7.6	26	11.0
	$\bar{X} = 2.52$		$\bar{X} = 2.36$	

Chi-square = 9.777 , D.F. = 3 , Significance = 0.021

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพมากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 9.777 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 23 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านคิดว่าเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.7	22	9.3
2. เห็นด้วย	77	41.6	112	47.5
3. ไม่เห็นด้วย	78	42.2	94	39.8
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.5	8	3.4
	$\bar{X} = 2.45$		$\bar{X} = 2.37$	

Chi-square = 3.036 , D.F. = 3 , Significance = 0.386

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 3.036 น้อยกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 24 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้ท่านขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	32	17.3	16	6.8
2. เห็นด้วย	67	36.2	100	42.4
3. ไม่เห็นด้วย	73	39.5	106	44.5
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	7.0	14	5.9
	$\bar{X} = 2.36$		$\bar{X} = 2.50$	

Chi-square = 11.973 , D.F. = 3 , Significance = 0.007

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และ ค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 11.973 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 25 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านการจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	20.5	7	3.0
2. เห็นด้วย	86	46.5	137	58.1
3. ไม่เห็นด้วย	50	27.0	86	36.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	6	2.5
	$\bar{X} = 2.82$		$\bar{X} = 2.61$	

Chi-square = 38.405 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 38.405 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านการจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 26 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบัน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	12.4	6	2.5
2. เห็นด้วย	90	48.6	136	57.6
3. ไม่เห็นด้วย	64	34.6	89	37.7
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.3	5	2.1
	$\bar{X} = 2.69$		$\bar{X} = 2.61$	

Chi-square = 18.194 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบันมากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้ คือ 18.194 มากกว่าค่าไคร้สแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบันมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 27 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ยังจัดหาสวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ยังจัดหาสวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการของท่าน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28	15.1	13	5.5
2. เห็นด้วย	88	47.6	108	45.8
3. ไม่เห็นด้วย	58	31.4	109	46.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	6	2.5
	$\bar{X} = 2.28$		$\bar{X} = 2.46$	

Chi-square = 18.670 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ยังจัดหาสวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 18.670 มากกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ยังจัดหาสวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ยังจัดหาสวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากผลการศึกษาในตารางที่ 22 ถึง ตารางที่ 27 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ ด้านการจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน และด้านความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในปัจจุบันบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ นอกนั้นเป็นเรื่องที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้นตามตารางที่ 28

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
1. ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ	$\bar{X} = 2.52$	$\bar{X} = 2.36$
2. ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่า กับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่	$\bar{X} = 2.45$	$\bar{X} = 2.37$
3. ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X} = 2.36$	$\bar{X} = 2.50$
4. ด้านการจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงาน มีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน	$\bar{X} = 2.82$	$\bar{X} = 2.61$

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ต่อ)	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงาน จัดให้ในปัจจุบัน	$\bar{X} = 2.69$	$\bar{X} = 2.61$
6. ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ยังจัดหา สวัสดิการต่างๆ ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ	$\bar{X} = 2.28$	$\bar{X} = 2.46$
รวม	$\bar{X} = 2.52$	$\bar{X} = 2.48$

ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 29 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	30	16.2	19	8.1
2. เห็นด้วย	121	65.4	131	55.5
3. ไม่เห็นด้วย	29	15.7	70	29.7
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	16	6.8
	$\bar{X} = 2.95$		$\bar{X} = 2.65$	

Chi-square = 19.719 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่
มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 19.719 มากกว่า
ค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบ
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่
ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับ
ประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่มากกว่าบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 30 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว เช่น อุดมภูมิ แสงสว่าง การยิ้มแย้มแจ่มใส และเอื้ออาทรของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	29	15.7	17	7.2
2. เห็นด้วย	114	61.6	165	69.9
3. ไม่เห็นด้วย	37	20.0	43	18.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	11	4.7
	$\bar{X} = 2.90$		$\bar{X} = 2.80$	

Chi-square = 9.109 , D.F. = 3 , Significance = 0.028

จากตารางที่ 30 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 9.109 มากกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัวมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 31 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานจัดให้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานของท่านจัดให้				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	33	17.8	15	6.4
2. เห็นด้วย	96	51.9	154	65.3
3. ไม่เห็นด้วย	50	27.0	61	25.8
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.2	6	2.5
	$\bar{X} = 2.84$		$\bar{X} = 2.75$	

Chi-square = 15.343 , D.F. = 3 , Significance = 0.002

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานจัดให้ มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 15.343 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานจัดให้ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานจัดให้มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 32 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.7	21	8.9
2. เห็นด้วย	75	40.5	107	45.3
3. ไม่เห็นด้วย	81	43.8	98	41.5
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	10	4.2
	$\bar{X} = 2.46$		$\bar{X} = 2.41$	

Chi-square = 1.361 , D.F. = 3 , Significance = 0.715

จากตารางที่ 32 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้คือ 1.361 น้อยกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการศึกษาในตารางที่ 29 ถึง ตารางที่ 32 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ด้านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว ด้านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานจัดให้ และด้านสถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น ตามตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
1. ด้านพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่	$\bar{X} = 2.95$	$\bar{X} = 2.65$
2. ด้านพอใจกับบรรยากาศการทำงานรอบๆ ตัว	$\bar{X} = 2.90$	$\bar{X} = 2.80$
3. ด้านพอใจกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานที่หน่วยงานจัดให้	$\bar{X} = 2.84$	$\bar{X} = 2.75$
4. ด้านสถานที่ทำงานที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเป็นสัดส่วนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X} = 2.46$	$\bar{X} = 2.41$
รวม	$\bar{X} = 2.79$	$\bar{X} = 2.65$

ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยด้านโอกาส

ตารางที่ 34 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านการพิจารณาความดี
ความชอบตามความสามารถที่มีอยู่อย่างเป็นธรรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ในหน่วยงานของท่าน ทุกคนต่างได้รับโอกาสในการ พิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มี อยู่อย่างเป็นธรรม				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	26	14.1	7	3.0
2. เห็นด้วย	105	56.8	121	51.3
3. ไม่เห็นด้วย	41	22.2	86	36.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	7.0	22	9.3
	$\bar{X} = 2.78$		$\bar{X} = 2.48$	

Chi-square = 24.513 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่
อย่างเป็นธรรม มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 24.513
มากกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบ
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่
อย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากร
ทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่อย่างเป็นธรรมมากกว่า
บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 35 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับท่าน และทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	20.5	8	3.4
2. เห็นด้วย	91	49.2	113	47.9
3. ไม่เห็นด้วย	53	28.6	104	44.1
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.6	11	4.7
	$\bar{X} = 2.89$		$\bar{X} = 2.50$	

Chi-square = 37.447 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 35 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้คือ 37.447 มากกว่าค่าไคร้สแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 36 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	30	16.2	10	4.2
2. เห็นด้วย	95	51.4	145	61.4
3. ไม่เห็นด้วย	51	27.6	68	28.8
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	4.9	13	5.5
	$\bar{X} = 2.79$		$\bar{X} = 2.64$	

Chi-square = 17.653 , D.F. = 3 , Significance = 0.001

จากตารางที่ 36 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 17.653 มากกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 37 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านมีโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	11	4.7
2. เห็นด้วย	93	50.3	106	44.9
3. ไม่เห็นด้วย	47	25.4	100	42.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.3	19	8.1
	$\bar{X} = 2.86$		$\bar{X} = 2.46$	

Chi-square = 32.826 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 37 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 32.826 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่า ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 38 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านการสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานของท่านไม่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	8.1	34	14.4
2. เห็นด้วย	52	28.1	77	32.6
3. ไม่เห็นด้วย	98	53.0	100	42.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	10.8	25	10.6
	$\bar{X} = 2.66$		$\bar{X} = 2.49$	

Chi-square = 6.708 , D.F. = 3 , Significance = 0.082

จากตารางที่ 38 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 6.708 น้อยกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสด้านการสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 5 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านโอกาส

จากผลการศึกษาในตารางที่ 34 ถึง ตารางที่ 38 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสพบว่า ด้านการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่อย่างเป็นธรรม ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ด้านโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้วบุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสแตกต่างกัน โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น ตามตารางที่ 39

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
1. ด้านการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถที่มีอยู่อย่างเป็นธรรม	$\bar{X} = 2.78$	$\bar{X} = 2.48$
2. ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมและทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	$\bar{X} = 2.89$	$\bar{X} = 2.50$
3. ด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น	$\bar{X} = 2.79$	$\bar{X} = 2.64$
4. ด้านโอกาสเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X} = 2.86$	$\bar{X} = 2.46$
5. ด้านไม่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	$\bar{X} = 2.66$	$\bar{X} = 2.49$
รวม	$\bar{X} = 2.80$	$\bar{X} = 2.52$

ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 40 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านงานที่ทำอยู่
มีความก้าวหน้าและมั่นคง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	20.5	15	6.4
2. เห็นด้วย	86	46.5	143	60.6
3. ไม่เห็นด้วย	50	27.0	69	29.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	5.9	9	3.8
	$\bar{X} = 2.82$		$\bar{X} = 2.69$	

Chi-square = 21.540 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 40 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง น้อยกว่า บุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 21.540 มากกว่าค่าไครสแควร์
ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของ
บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
มั่นคงในงานด้านงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05
แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง
น้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 41 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	32	17.3	28	11.9
2. เห็นด้วย	107	57.8	176	74.6
3. ไม่เห็นด้วย	41	22.2	29	12.3
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.7	3	1.3
	$\bar{X} = 2.90$		$\bar{X} = 2.97$	

Chi-square = 13.670 , D.F. = 3 , Significance = 0.003

จากตารางที่ 41 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้ คือ 13.670 มากกว่าค่าไคร้สแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 42 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานของท่านมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรม				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	23	12.4	6	2.5
2. เห็นด้วย	112	60.5	160	67.8
3. ไม่เห็นด้วย	43	23.2	57	24.2
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.8	13	5.5
	$\bar{X} = 2.82$		$\bar{X} = 2.67$	

Chi-square = 16.257 , D.F. = 3 , Significance = 0.001

จากตารางที่ 42 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรม น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 16.257 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลงโทษบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 43 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ จะปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้ต่อไป				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	21	8.9
2. เห็นด้วย	108	58.4	158	66.9
3. ไม่เห็นด้วย	37	20.0	52	22.0
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	1.6	5	2.1
	$\bar{X} = 2.97$		$\bar{X} = 2.83$	

Chi-square = 10.821 , D.F. = 3 , Significance = 0.013

จากตารางที่ 43 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป น้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 10.821 มากกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไปน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 44 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ หากมีงานอื่น ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	69	37.3	47	19.9
2. เห็นด้วย	61	33.0	92	39.0
3. ไม่เห็นด้วย	43	23.2	87	36.9
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.5	10	4.2
	$\bar{X} = 1.99$		$\bar{X} = 2.25$	

Chi-square = 19.638 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 44 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่ามากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 19.638 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงก่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่ามากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการทางสังคม มากกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน

จากผลการศึกษาในตารางที่ 40 ถึง ตารางที่ 44 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความ มั่นคงในงาน พบว่า ด้านความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน และด้านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ หากมีงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน นอกนั้นเป็นเรื่องที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เลขคณิตรวมแล้ว บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจน้อยกว่าบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้น ผลการศึกษานี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น ตามตารางที่ 45

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
1. ด้านงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง	$\bar{X} = 2.82$	$\bar{X} = 2.69$
2. ด้านความมั่นใจในความมั่นคงของหน่วยงาน	$\bar{X} = 2.90$	$\bar{X} = 2.97$
3. ด้านกฎเกณฑ์ในการพิจารณาลดโทษบุคลากร อย่างชัดเจนและเป็นธรรม	$\bar{X} = 2.82$	$\bar{X} = 2.67$
4. ด้านพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและ จะปฏิบัติงานนี้ต่อไป	$\bar{X} = 2.97$	$\bar{X} = 2.83$
5. ด้านคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ หากมีงานอื่น ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า	$\bar{X} = 1.99$	$\bar{X} = 2.25$
รวม	$\bar{X} = 2.70$	$\bar{X} = 2.68$

ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชน กับปัจจัยด้านความต้องการทางสังคม

ตารางที่ 46 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม
ด้านผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ความสามารถของท่าน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	47	25.4	7	3.0
2. เห็นด้วย	110	59.5	201	85.2
3. ไม่เห็นด้วย	26	14.1	28	11.9
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	-	-
	$\bar{X} = 3.09$		$\bar{X} = 2.91$	

Chi-square = 52.929 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 46 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้
ความสามารถ น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 52.929
มากกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบ
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับ
ในความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับ
ประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถน้อยกว่า
บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 47 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำเป็นประจำ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำจากท่านเป็นประจำ เพราะท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	34	18.4	9	3.8
2. เห็นด้วย	123	66.5	186	78.8
3. ไม่เห็นด้วย	28	15.1	41	17.4
	$\bar{X} = 3.03$		$\bar{X} = 2.86$	

Chi-square = 24.003 , D.F. = 2 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 47 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำเป็นประจำ น้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 24.003 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 5.99 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำเป็นประจำ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำเป็นประจำน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 48 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านหน่วยงานยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานของท่านยอมรับว่าท่านเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37	20.0	11	4.7
2. เห็นด้วย	102	55.1	184	78.0
3. ไม่เห็นด้วย	44	23.8	39	16.5
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	2	0.8
	$\bar{X} = 2.94$		$\bar{X} = 2.86$	

Chi-square = 32.189 , D.F. = 3 , Significance = 0.000

จากตารางที่ 48 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านหน่วยงานยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครส์แควร์ที่คำนวณได้ คือ 32.189 มากกว่าค่าไครส์แควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านหน่วยงานยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านหน่วยงานยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 49 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของท่านเสมอ				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	26	14.1	13	5.5
2. เห็นด้วย	122	65.9	162	68.6
3. ไม่เห็นด้วย	35	18.9	59	25.0
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1	2	0.8
	$\bar{X} = 2.93$		$\bar{X} = 2.79$	

Chi-square = 10.064 , D.F. = 3 , Significance = 0.018

จากตารางที่ 49 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญ น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 10.064 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 50 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	44	23.8	37	15.7
2. เห็นด้วย	118	63.8	182	77.1
3. ไม่เห็นด้วย	23	12.4	15	6.4
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	2	0.8
	$\bar{X} = 3.11$		$\bar{X} = 3.08$	

Chi-square = 11.940 , D.F. = 3 , Significance = 0.008

จากตารางที่ 50 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน น้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้ คือ 11.940 มากกว่าค่าไคร้สแควร์ที่กำหนดไว้คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน น้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 51 ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ		ม.เอกชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับนับถือในสังคม				
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	58	31.4	49	20.8
2. เห็นด้วย	115	62.2	161	68.2
3. ไม่เห็นด้วย	12	6.5	25	10.6
4. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	1	0.4
	$\bar{X} = 3.25$		$\bar{X} = 3.09$	

Chi-square = 7.929 , D.F. = 3 , Significance = 0.047

จากตารางที่ 51 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคมน้อยกว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และค่าไครสแควร์ที่คำนวณได้ คือ 7.929 มากกว่าค่าไครสแควร์ที่กำหนดไว้ คือ 7.82 ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 แสดงว่าข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมด้านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าเมื่อไปทดสอบกับประชากรทั้งหมดจะสามารถมั่นใจได้ร้อยละ 95 ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคมน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการตรวจสอบสมมติฐานที่ 2 ด้านความต้องการทางสังคม

จากผลการศึกษาในตารางที่ 46 ถึง ตารางที่ 51 ที่เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ด้านเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำเป็นประจำ ด้านหน่วยงานยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญ ด้านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมแล้ว บุคลากรของทั้งสองหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นผลการศึกษานี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น ตามตารางที่ 52

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางสังคม	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
1. ด้านผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ	$\bar{X} = 3.09$	$\bar{X} = 2.91$
2. ด้านเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาแนะนำเป็นประจำ	$\bar{X} = 3.03$	$\bar{X} = 2.86$
3. ด้านหน่วยงานยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	$\bar{X} = 2.94$	$\bar{X} = 2.86$
4. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญ	$\bar{X} = 2.93$	$\bar{X} = 2.79$

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางสังคม (ต่อ)	ม.ของรัฐ N = 185	ม.เอกชน N = 236
5. ด้านภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	$\bar{X} = 3.11$	$\bar{X} = 3.08$
6. ด้านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	$\bar{X} = 3.25$	$\bar{X} = 3.09$
รวม	$\bar{X} = 3.06$	$\bar{X} = 2.93$