

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต และโดยส่วนรวม
2. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต
3. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X	แทน	คะแนนดิบ
$\Sigma X$	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบ
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
i	แทน	จำนวนกลุ่มในตัวแปร A มีค่าเท่ากับ 1, 2, 3, ...
j	แทน	จำนวนกลุ่มในตัวแปร B มีค่าเท่ากับ 1, 2, 3, ...
$\Sigma X_{i1}$	แทน	ผลบวกของคะแนนในตัวแปร $A_i B_1$
$\Sigma X_{i2}$	แทน	ผลบวกของคะแนนในตัวแปร $A_i B_2$
$\Sigma X_{i1}^2$	แทน	ผลบวกของกำลังสองของคะแนนในตัวแปร $A_i B_1$
$\Sigma X_{i2}^2$	แทน	ผลบวกของกำลังสองของคะแนนในตัวแปร $A_i B_2$
T	แทน	ผลบวกของคะแนนในตัวแปร $A_i$
$T^2$	แทน	ผลบวกของกำลังสองของคะแนนในตัวแปร $A_i$

$\bar{T}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของคะแนนในตัวแปร $A_i$
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน	อัตราส่วนวิกฤต F
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
$n_{i1}$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวแปร $A_i B_1$
$n_{i2}$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวแปร $A_i B_2$
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวแปร $A_i$
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤต t

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
แต่ละวิทยาเขต และโดยส่วนรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ในการประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และประเมินค่าว่าปัจจัยใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับใด โดยคำนวณจากค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.5 ระดับค่อนข้างสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.5 ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.5 ระดับค่อนข้างต่ำ

จากการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย และคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงไว้ในตารางที่ 2 ถึง ตารางที่ 10

ตารางที่ 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัจจัย	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับที่
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.3227 ✓	0.3458	1
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกใน การประสบความสำเร็จ	3.2624 ✓	0.4541	2
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.8989	0.8376	10
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	2.8588	0.2886	11
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.9220	0.3773	9
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	3.0170	0.4527	6
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.9766	0.3696	7
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.2067 ✓	0.6959	3
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.9745	0.5351	8
10. ความเพียงพอของรายได้	3.0638	0.7674	5
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.1489 ✓	1.2941	4
รวม	3.0684	0.3662	

จากตารางที่ 2 ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยส่วนรวมทุกปัจจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0684 อาจสรุปได้ว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง คือ การขาดงาน และการโยกย้าย และสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่เหลือมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูง

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับที่ 1 ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ลำดับที่ 2 ได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ลำดับที่ 3 ได้แก่ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน

ปัจจัย	ค่าคะแนน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.1397	1.5628	2
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	2.5539	0.2864	8
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.1691	0.6115	11
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	3.1016	0.2148	3
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.6814	0.3025	5
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	2.6176	0.1899	6
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.5882	0.1628	7
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	2.4832	0.4094	10
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.5294	0.2866	9
10. ความเพียงพอของรายได้	2.8353	0.3014	4
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.7059	0.3351	1
รวม	2.7641	0.3237	

ตารางที่ 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

ปัจจัย	ค่าคะแนน ความเบี่ยงเบน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.2285	0.7498	2
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	2.8710	0.2864	6
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.2984	0.8825	11
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	3.0117	0.1974	4
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.9731	0.2400	5
5. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	2.7032	0.3136	8
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.5452	0.2767	9
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	2.5023	1.4772	10
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.7613	0.4182	7
10. ความเพียงพอของรายได้	3.0265	1.9592	3
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.6452	0.3032	1
รวม	2.8697	0.5411	



จากตารางที่ 4 ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน โดยส่วนรวมทุกปัจจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.6897 สรุปได้ว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบายและปัจจัยที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ การขาดงานและการโยกย้าย ส่วนปัจจัยอื่นระดับปานกลาง

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับที่ 1 ได้แก่ การขาดงานและการโยกย้าย ลำดับที่ 2 รองลงมา ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ลำดับที่ 3 ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ลำดับสุดท้ายน้อยที่สุด ได้แก่ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา

ปัจจัย	ค่าคะแนน ความเบี่ยงเบน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	2.9959	0.1407	3
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	2.9797	0.4153	4
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.5915	0.3863	9
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	2.8137	0.1521	6
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.7317	0.3418	8
6. ความเจริญก้าวหน้าและการ เลื่อนตำแหน่ง	2.7659	0.1191	7
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.5317	0.1968	10
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	2.8641	0.2324	5
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.3415	0.1565	11
10. ความเพียงพอของรายได้	3.1756	0.3231	2
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.7561	0.1890	1
รวม	2.8679	0.1356	



จากตารางที่ 5 ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา โดยส่วนรวมทุกปัจจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.68 สรุปได้ว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ทุกปัจจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยการขาดงานและการโยกย้าย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา ทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับที่ 1 ได้แก่ การขาดงานและการโยกย้าย ลำดับที่ 2 ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ลำดับที่ 3 ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความเพียงพอของการสื่อสาร

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ปัจจัย	ค่าคะแนน ความเบี่ยงเบน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.1632	0.4962	3
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	3.1042	0.6680	4
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.5833	0.7135	11
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	2.9470	0.6588	6
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	3.0139	0.6949	5
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	2.9417	0.5090	7
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.9375	0.4352	8
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.3512	0.9015	2
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.8917	0.5307	9
10. ความเพียงพอของรายได้	3.4167	1.3841	10
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.4167	1.3841	1
รวม	3.0031	0.4923	

จากตารางที่ 6 ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน โดยส่วนรวมทุกปัจจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0031 จึงสรุปได้ว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง และทุกปัจจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง คือ การขาดงาน และการโยกย้าย ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยปานกลาง

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับที่ 1 ได้แก่ การขาดงานและการโยกย้าย ลำดับที่ 2 ได้แก่ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ลำดับที่ 3 ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก

ปัจจัย	ค่าคะแนน ความเบี่ยงเบน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.1944	0.3005	7
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	3.2037	0.4623	6
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	3.5000	0.7407	2
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	3.2222	0.2352	4
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	3.1111	0.2764	9
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	3.2222	0.4522	4
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	3.0778	0.4266	10
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.5238	0.5803	1
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	3.1333	0.2646	8
10. ความเพียงพอของรายได้	3.3333	0.8062	3
11. การขาดงานและการโยกย้าย	2.7778	1.6944	11
รวม	3.2091	0.7673	

จากตารางที่ 7 ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก โดยส่วนรวมทุกปัจจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2091 จึงสรุปได้ว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง คือ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย และความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก ทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับที่ 1 ได้แก่ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ลำดับที่ 2 ได้แก่ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ลำดับที่ 3 ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ส่วนปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การขาดงานและการโยกย้าย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม

ปัจจัย	ค่าคะแนน ความเบี่ยงเบน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.0449	0.5790	5
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	3.1923	0.7232	3
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	3.3269	0.7245	1
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	2.3136	0.5462	11
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.7308	0.6438	9
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	2.9538	0.8987	6
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.9231	0.4675	7
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.3187	2.1619	2
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.8308	1.0515	8
10. ความเพียงพอของรายได้	2.6769	0.5974	10
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.1538	0.9744	4
รวม	3.0357	0.9268	

จากตารางที่ 8: ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม โดยส่วนรวมทุกปัจจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0357 จึงสรุปได้ว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง คือ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย และความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูง

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม ทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 ได้แก่ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ลำดับที่ 2 ได้แก่ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ลำดับที่ 3 ได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

ปัจจัย	ค่าคะแนน ความเบี่ยงเบน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.1237	0.5379	3
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	3.2312	0.6187	2
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.9274	0.7832	8
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	2.7889	0.3909	11
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.9032	0.5033	10
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	2.9226	0.6190	9
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.9645	0.5037	7
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.1244	0.5759	4
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.9806	0.1051	6
10. ความเพียงพอของรายได้	3.0516	0.6870	5
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.2903	1.9348	1
รวม	3.0280	0.4714	

จากตารางที่ 9 ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา โดยส่วนรวมทุกปัจจัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0280 จึงสรุปได้ว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง คือ การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูง

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับที่ 1 ได้แก่ การขาดงานและการโยกย้าย ลำดับที่ 2 ได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ลำดับที่ 3 ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ส่วนปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวม

ปัจจัย	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับที่
1. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ	3.1605	0.6871	2
2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ	3.0275	0.5561	3
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	2.6739	0.7938	11
4. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	2.9043	0.3674	6
5. ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	2.8631	0.3890	7
6. ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	2.8549	0.4561	8
7. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต	2.7770	0.3927	9
8. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	2.9665	0.9305	5
9. ความเพียงพอของการสื่อสาร	2.7574	0.4481	10
10. ความเพียงพอของรายได้	2.9896	0.9007	4
11. การขาดงานและการโยกย้าย	3.4261	1.5739	1
รวม	2.9455	0.7637	

จากตารางที่ 10 ปรากฏว่า

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวม ทุกปัจจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.9455 จึงสรุปได้ว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง คือ การขาดงานและการโยกย้าย ส่วน ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูง .

พิจารณาลำดับที่ของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวมทั้ง 11 ปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดลำดับที่ 1 ได้แก่ การขาดงานและการโยกย้าย ลำดับที่ 2 ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ลำดับที่ 3 ได้แก่ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่มีค่า คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัย	ประสาน มิตร	ปทุมวัน	บางแสน	พิษณุโลก	สงขลา	มหา สารคาม	บางเขน	พลศึกษา	รวม
1	1	2	3	7	3	5	2	3	2
2	2	6	4	6	2	3	8	4	3
3	10	11	11	2	8	1	11	9	11
4	11	4	6	4	11	11	3	6	6
5	9	5	5	9	10	9	5	8	7
6	6	8	7	4	9	6	6	7	8
7	7	9	8	10	7	7	7	10	9
8	3	10	2	1	4	2	10	5	5
9	8	7	9	8	6	8	9	11	10
10	5	3	10	3	5	10	4	2	4
11	4	1	1	11	1	4	1	1	1

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์

จากตารางที่ 48 จะพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล ทำให้ขวัญการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สูง คือ การขาดงานและการโยกย้ายงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่า ลำดับที่สูงที่สุดโดยส่วนรวม(หมายความว่ามีการขาดงานและโยกย้ายงานน้อย) และสูงสุด ใน 5 วิทยาเขต แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าเป็นปัจจัยที่มีลำดับที่ต่ำสุดในวิทยาเขตพิษณุโลก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นลำดับที่ 2 โดยส่วนรวม คือ สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จัดอยู่ในลำดับ 1, 2 หรือ 3 ใน 6 วิทยาเขต แต่เป็นปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง (5, 7) ในวิทยาเขตมหาสารคาม และพิษณุโลกตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นลำดับที่ 3 คือ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ปัจจัยนี้อยู่ลำดับที่ 2 - 4 ใน 5 วิทยาเขต แต่อยู่ระดับปานกลางใน 3 วิทยาเขต คือ ปทุมวัน, พิษณุโลก และบางเขน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นลำดับสุดท้าย คือ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับท้าย ๆ ใน 6 วิทยาเขต แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าเป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับสูงมาก (1, 2) ในวิทยาเขตมหาสารคามและพิษณุโลก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยอีกปัจจัยหนึ่ง มีค่าคะแนนอยู่ในลำดับที่ 10 คือ ความเพียงพอของการสื่อสาร และเป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับปานกลางถึงต่ำในทุกวิทยาเขต

อีกปัจจัยหนึ่งที่น่าพิจารณาเป็นพิเศษ คือ ปัจจัยความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับปานกลาง (5) โดยส่วนรวม แต่มีความแปรปรวนสูงในระหว่างวิทยาเขต คือ อยู่ลำดับต่ำ (10) ในวิทยาเขตปทุมวัน และบางเขน แต่อยู่ในลำดับต้น (1 - 3) ใน 4 วิทยาเขต และอยู่ในลำดับปานกลาง (4 - 5) ใน 2 วิทยาเขต

กล่าวโดยสรุปได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สูงหรือต่ำนั้น เนื่องมาจากปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การขาดงานและการโยกย้าย
2. สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
3. ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

## การปฏิบัติงาน

สรุประดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ทุกวิทยาเขต และโดยส่วนรวม ดังแสดงในตารางที่ 11 ต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่  
คะแนนเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต และโดยส่วนรวม

วิทยาเขต	ค่าคะแนน ความเบี่ยงเบน		ลำดับที่
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	
พิษณุโลก	3.2091	0.7673	1
ประสานมิตร	3.0684	0.3662	2
มหาสารคาม	3.0357	0.9268	3
สงขลา	3.0280	0.4714	4
บางแสน	3.0031	0.4923	5
ปทุมวัน	2.8697	0.5411	6
พลศึกษา	2.8679	0.1356	7
บางเขน	2.7641	0.3237	8
รวม	2.9455	0.7637	

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญในการ  
ปฏิบัติงานสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ได้แก่ วิทยาเขตพิษณุโลก ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญในการ  
ปฏิบัติงานต่ำที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน



## 2. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### แต่ละวิทยาเขต

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างตัวแปรหน้าที่ (บริหารและสอน สอนอย่างเกี่ยว) และวิทยาเขต (ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา) ในแต่ละปัจจัย ดังนี้

- 2.1 สภาพการปฏิบัติงานหน้าฟังกพอใจ
- 2.2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ
- 2.3 ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย
- 2.4 การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
- 2.5 ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ
- 2.6 ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
- 2.7 ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต
- 2.8 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- 2.9 ความเพียงพอของการสื่อสาร
- 2.10 ความเพียงพอของรายได้
- 2.11 การขาดงานและการโยกย้าย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ  
 อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่นำพึงพอใจ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน  
 ที่นำพึงพอใจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	393.2994	56.1856	0.7991
หน้าที่ (B)	1	16.1812	16.1812	0.2301
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	113.4481	16.2069	0.2305
ความคลาดเคลื่อน	674	47390.4353	70.3122	
รวมทั้งหมด	689	47913.4640		

จากตารางที่ 12 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่นำพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F มีค่าเท่ากับ 0.7991) สรุปได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานพอ ๆ กัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่  
 ปฏิบัติหน้าที่ต่างกันในปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่นำพึงพอใจ ไม่แตกต่างกันอย่าง  
 มีนัยสำคัญทางสถิติ (F มีค่าเท่ากับ 0.2301) ซึ่งสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและ  
 สอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานพอ ๆ กัน  
 (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 38.3150 และ 37.7452 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขตและหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร  
 อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกกลุ่มมีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน  
 เป็นไปในทำนองเดียวกัน

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ  
 อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกใน  
 การประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการยอมรับของ  
 เพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ



แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	472.7537	67.5362	7.8030**
หน้าที่ (B)	1	204.4675	204.4675	23.6237**
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	20.2976	2.8997	0.3350
ความคลาดเคลื่อน	674	5833.5736	8.6552	
รวมทั้งหมด	689	6531.0924		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 13 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต  
 เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (F มีค่าเท่ากับ 7.8030) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการ  
 ประสบความสำเร็จ แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่  
 ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประ  
 ความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (F มีค่าเท่ากับ 23.6237)

ซึ่งสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว  
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ แตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสอง  
ตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกกลุ่ม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน  
และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต ได้รับการ  
ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ที่ระดับ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls  
Test ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 14



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับการยอมรับ  
ของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

วิทยาเขต	บางเขน	ปทุมวัน	พลศึกษา	บางแสน	มหาสารคาม	พิษณุโลก	สงขลา	ประสานมิตร
X	15.3235	17.2258	17.8780	18.6250	19.1538	19.2222	19.3871	19.5745
บางเขน	-	1.9023	2.5545**	3.3015**	3.8303**	3.8985**	4.0630**	4.2510**
ปทุมวัน	-	-	0.6522	1.3992	1.9280	1.9964	2.1613	2.3487
พลศึกษา	-	-	-	0.7470	1.2758	1.3442	1.5091	1.6965
บางแสน	-	-	-	-	0.5228	0.5972	0.7621	0.9495
มหาสารคาม	-	-	-	-	-	0.0684	0.2333	0.4207
พิษณุโลก	-	-	-	-	-	-	0.1649	0.3523
สงขลา	-	-	-	-	-	-	-	0.1874
ประสานมิตร	-	-	-	-	-	-	-	-

\*\* หมายถึงค่า  $\alpha$  ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $\alpha_{.01} = 2.9708$ )

จากตารางที่ 14 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สงขลา พิษณุโลก มหาสารคาม บางแสน และพลศึกษา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จสูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน มหาสารคาม พิษณุโลก สงขลา และประสานมิตร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จพอ ๆ กัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างการรายเฉลี่ยแต่ละคู่ด้วย  $t - test$  ซึ่งแสดงผลที่วิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 15

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t  
เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบ  
ความสำเร็จ

วิทยาเขต	หน้าที่	N	$\bar{X}$	S	ค่า t
ประสานมิตร	บริหารและสอน	57	20.4737	2.8356	1.8404
	สอนอย่างเดี่ยว	84	18.9642	2.5163	
บางเขน	บริหารและสอน	24	15.3750	1.5980	0.1014
	สอนอย่างเดี่ยว	78	15.3076	1.7837	
ปทุมวัน	บริหารและสอน	21	18.1429	4.2201	1.2691
	สอนอย่างเดี่ยว	72	16.9583	2.9559	
พลศึกษา	บริหารและสอน	39	18.9231	2.7223	1.7630
	สอนอย่างเดี่ยว	84	17.3928	2.2663	
บางแสน	บริหารและสอน	9	20.0000	4.3589	1.7630
	สอนอย่างเดี่ยว	63	18.4285	4.0320	
พินิจโลก	บริหารและสอน	15	19.4000	2.1909	0.0897
	สอนอย่างเดี่ยว	12	19.0000	3.7417	
มหาสารคาม	บริหารและสอน	27	20.7778	3.3830	2.0937*
	สอนอย่างเดี่ยว	12	15.5000	4.5092	
สงขลา	บริหารและสอน	27	22.0000	3.4278	2.7373**
	สอนอย่างเดี่ยว	66	18.3181	3.3293	
รวม	บริหารและสอน	219	19.5479	3.4239	4.2997**
	สอนอย่างเดี่ยว	471	17.5223	3.1021	

\* หมายถึงค่า t ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

\*\* หมายถึงค่า t ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01



จากตารางที่ 15 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม และสงขลา ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ได้รับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและรู้สึกในการประสบความสำเร็จสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่าง เดียว อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ .01 ตามลำดับ

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน และพินบุรีโลก ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนอย่าง เดียว ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานพอ ๆ กัน

พิจารณาโดยส่วนรวม อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ได้รับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่าง เดียว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

### 2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	473.0949	67.5850	8.6900**
หน้าที่ (B)	1	178.1425	178.1425	22.9054**
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	7.5777	1.0825	0.1392
ความคลาดเคลื่อน	674	5241.8942	7.7773	
รวมทั้งหมด	689	5900.7093		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01



จากตารางที่ 16 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต เกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (F มีค่าเท่ากับ 8.6900) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่ต่างกันในปัจจัยเกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (F มีค่าเท่ากับ 22.9054) ซึ่งสรุปได้ว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ารายเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 17

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 แสดงว่าค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย เกี่ยวกับความร่วมมือ  
ในการกำหนดนโยบาย

วิทยาเขต	บางเขน	ปทุมวัน	บางแสน	พลศึกษา	ประสานมิตร	สงขลา	มหาสารคาม	พิษณุโลก
$\bar{X}$	8.6765	9.1935	10.3333	10.3659	11.5957	11.7097	13.3077	14.0000
บางเขน	-	0.5170	1.6568	1.6894	3.0332**	3.0332**	4.6312	5.3235**
ปทุมวัน	-	-	1.1398	1.1724	2.4022	2.5162	4.1142**	4.8065**
บางแสน	-	-	-	0.0326	1.2624	1.3764	2.9744**	3.6667**
พลศึกษา	-	-	-	-	1.2267	1.3438	1.7120	2.4043
ประสานมิตร	-	-	-	-	-	0.1140	1.7120	2.4043
สงขลา	-	-	-	-	-	-	1.5980	2.2903
มหาสารคาม	-	-	-	-	-	-	-	0.6923
พิษณุโลก	-	-	-	-	-	-	-	-

\*\* หมายถึงค่า  $d$  ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $d = 2.3162, 2.7569$  และ  $2.6863$ )

จากตารางที่ 17 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สงขลา มหาสารคาม และพิษณุโลก มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม และพิษณุโลก มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม และพิษณุโลก มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พงศศึกษา สงขลา มหาสารคาม และพิษณุโลก มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายพอ ๆ กัน

เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ารายเฉลี่ยแต่ละคู่ด้วย  $t$  - test ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 17



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t  
เกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย

วิทยาเขต	หน้าที่	N	$\bar{X}$	S	ค่า t
ประสานมิตร	บริหารและสอน	57	12.9473	3.6205	2.2876*
	สอนอย่างเดี่ยว	84	10.6785	2.9691	
บางเขน	บริหารและสอน	24	9.0000	0.9258	0.6690
	สอนอย่างเดี่ยว	78	8.5769	2.7593	
ปทุมวัน	บริหารและสอน	21	7.7142	7.7306	0.6871
	สอนอย่างเดี่ยว	72	9.6250	1.1726	
พลศึกษา	บริหารและสอน	39	11.0000	1.4720	1.8628
	สอนอย่างเดี่ยว	84	10.0714	1.5136	
บางแสน	บริหารและสอน	9	13.0000	1.0000	3.6004**
	สอนอย่างเดี่ยว	63	9.9523	2.8368	
พินิจโลก	บริหารและสอน	15	14.8000	3.0332	0.8992
	สอนอย่างเดี่ยว	63	13.0000	2.9439	
มหาสารคาม	บริหารและสอน	27	14.0000	2.5000	1.1608
	สอนอย่างเดี่ยว	12	11.7500	3.5000	
สงขลา	บริหารและสอน	27	13.4444	3.4319	1.8977
	สอนอย่างเดี่ยว	66	11.0000	2.7775	
รวม	บริหารและสอน	219	11.9863	3.9104	3.7703**
	สอนอย่างเดี่ยว	471	10.0955	2.5690	

\* หมายถึงค่า t ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

\*\* หมายถึงค่า t ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 18 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และบางแสน ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากกว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ .01 ตามลำดับ (ค่า t เท่ากับ 2.2876 และ 3.6004 ตามลำดับ)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปทุมวัน พงศศึกษา พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีส่วนในการกำหนดนโยบายพอ ๆ กัน

พิจารณาโดยรวม อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 (ค่า t เท่ากับ 3.7703)

2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	367.6283	52.5183	3.5235
หน้าที่ (B)	1	4.6312	4.6312	0.3107
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	177.4226	25.3461	1.7005
ความคลาดเคลื่อน	674	10046.0387	14.9051	
รวมทั้งหมด	689	10595.7208		

\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 19 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต  
เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05  
(F มีค่าเท่ากับ 3.5235) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต  
ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่  
ต่างกันในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
(F มีค่าเท่ากับ 0.3107) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์  
ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมพอ ๆ กัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เป็นไปในทำนอง  
เดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ได้รับการปฏิบัติ  
อย่างยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่าง  
ค่าเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 20

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 20 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
 อย่างยุติธรรม

วิทยาเขต	มหาสารคาม	สงขลา	พลศึกษา	ประสานมิตร	บางแสน	ปทุมวัน	พิษณุโลก	บางเขน
$\bar{X}$	30.0769	30.6774	30.9521	31.4468	32.4167	33.1290	33.2222	34.1176
มหาสารคาม	—	0.6005	0.8743	1.3699	2.3398	3.0521	3.1453	4.4407**
สงขลา	—	—	0.2738	0.7694	1.7393	2.4516	2.5448	3.4402
พลศึกษา	—	—	—	0.4956	1.4655	2.1778	2.2710	3.1664
ประสานมิตร	—	—	—	—	0.9699	1.6822	1.7754	2.6708
บางแสน	—	—	—	—	—	0.7123	0.8055	1.7009
ปทุมวัน	—	—	—	—	—	—	0.0932	0.9886
พิษณุโลก	—	—	—	—	—	—	—	0.8954
บางเขน	—	—	—	—	—	—	—	—

\*\* หมายถึงค่า  $d$  ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $d_{.01} = 3.8983$ )

จากตารางที่ 20 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากกว่า  
 อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน สงขลา พลศึกษา ประสานมิตร  
 บางแสน ปทุมวัน และพิษณุโลก ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมพอ ๆ กัน

2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ



ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและ  
สวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต	7	134.8457	19.2637	2.9180**
หน้าที่	1	8.8390	8.8390	1.7978
ปฏิสัมพันธ์	7	51.8300	7.4043	1.5059
ความคลาดเคลื่อน	674	709167.0200	4.9167	
รวมทั้งหมด	689	709362.5407		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 21 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (F มีค่าเท่ากับ 3.9180) สรุปได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ได้รับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่ต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F มีค่าเท่ากับ 1.7978) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ได้รับความปฏิบัติอย่างยุติธรรมพอ ๆ กัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มได้รับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต ได้รับความมั่นคง  
ปลอดภัยและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่าง  
การรายเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับความมั่นคง  
ปลอดภัยและสวัสดิการ

วิทยาเขต	บางเขน	มหาสารคาม	พลศึกษา	สงขลา	ประสานมิตร	ปทุมวัน	บางแสน	พิษณุโลก
$\bar{X}$	16.0882	16.3902	16.3902	17.4134	17.5319	17.8387	18.0833	18.6667 <sup>**</sup>
บางเขน	-	0.2964	0.3020	1.3312	1.4437	1.7505	1.9952	2.5785 <sup>**</sup>
มหาสารคาม	-	-	0.0056	1.0348	1.1473	1.4541	1.6987	2.2821 <sup>**</sup>
พลศึกษา	-	-	-	1.0292	1.1417	1.4485	1.6931	2.2765
สงขลา	-	-	-	-	0.1125	0.4193	0.6639	1.2473
ประสานมิตร	-	-	-	-	-	0.3068	0.5514	1.1348
ปทุมวัน	-	-	-	-	-	-	0.2446	0.8280
บางแสน	-	-	-	-	-	-	-	0.5834
พิษณุโลก	-	-	-	-	-	-	-	-

\* หมายถึงค่า  $\alpha$  ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $\alpha = 2.2392, 2.1920$  และ  $2.1359$  ตามลำดับ)

จากตารางที่ 22 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก ได้รับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ  
สูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน มหาสารคาม และพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก สงขลา ประสานมิตร ปทุมวัน และ  
บางแสน ได้รับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการพอ ๆ กัน



2.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้า  
และการเลื่อนตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	146.2921	20.8989	4.7625**
หน้าที่ (B)	1	46.2452	46.2452	10.5385**
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	59.1276	8.4468	1.9249
ความคลาดเคลื่อน	674	2957.6588	4.3882	
รวมทั้งหมด	689	3209.3237		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 23 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต  
เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ .01 (F มีค่าเท่ากับ 4.7625) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ทั้ง 8 วิทยาเขต มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
ที่ทำหน้าที่ต่างกันในปัจจุบันเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ .01 (F มีค่าเท่ากับ 10.5385) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร  
และสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวนั้น มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง  
แตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกกลุ่มมีความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่าง การรายเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับความเจริญ ก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง

วิทยาเขต	บางเขน	ปทุมวัน	พลศึกษา	สงขลา	บางแสน	มหาสารคาม	ประสานมิตร	พิบูลโลก
	13.0862	13.5161	13.8273	14.6129	14.7083	14.7692	15.0851	16.1111
บางเขน	—	0.4279	0.7411	1.5247	1.6201	1.6810	1.9969	3.0229**
ปทุมวัน	—	—	0.3132	1.0968	1.1922	1.2531	1.1161	2.5950**
พลศึกษา	—	—	—	0.0954	0.9399	1.2558	1.2558	2.2818**
สงขลา	—	—	—	—	0.0954	0.1563	0.4722	1.4982
บางแสน	—	—	—	—	—	0.0609	0.3768	1.4028
มหาสารคาม	—	—	—	—	—	—	0.3159	1.0260
ประสานมิตร	—	—	—	—	—	—	—	1.0260
พิบูลโลก	—	—	—	—	—	—	—	—

\*\* หมายถึงค่า  $d$  ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $d_{.01} = 2.1150, 2.0705$  และ  $2.0174$ )

จากตารางที่ 24 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิบูลโลก มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน ปทุมวัน และพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก ส่งขลา บางแสน  
มหาสารคาม และประสานมิตร มีความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งพอ ๆ กัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน  
และทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างคิรายเฉลี่ยแต่ละคู่ ด้วย  
t - test ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 25



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า  
เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง

วิทยาเขต	หน้าที่	N	$\bar{X}$	S	ค่า t
ประสานมิตร	บริหารและสอน	57	15.6842	1.7337	1.6246
	สอนอย่างเดี่ยว	84	14.6786	2.5100	
บางเขน	บริหารและสอน	24	12.2500	0.7071	3.4278**
	สอนอย่างเดี่ยว	78	13.3462	1.0175	
ปทุมวัน	บริหารและสอน	21	13.7143	1.9761	0.3179
	สอนอย่างเดี่ยว	72	13.4583	1.4738	
พลศึกษา	บริหารและสอน	39	14.0769	0.7595	1.3341
	สอนอย่างเดี่ยว	84	13.7143	0.9085	
บางแสน	บริหารและสอน	9	14.0000	1.7321	0.7003
	สอนอย่างเดี่ยว	63	14.8095	2.6574	
พิบูลโลก	บริหารและสอน	15	16.2000	2.1679	0.1201
	สอนอย่างเดี่ยว	63	16.0000	2.7080	
มหาสารคาม	บริหารและสอน	27	15.7778	3.6667	1.0241
	สอนอย่างเดี่ยว	12	12.5000	5.9161	
สงขลา	บริหารและสอน	27	16.6667	2.000	3.0830**
	สอนอย่างเดี่ยว	66	13.7727	3.1004	
รวม	บริหารและสอน	219	14.9315	2.2904	2.9991**
	สอนอย่างเดี่ยว	471	13.9682	2.2171	

\*\* หมายถึงค่า t ซึ่งมันนัยสำคัญที่ .01



จากตารางที่ 25 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 (ค่า t เท่ากับ 3.4278)

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 (ค่า t เท่ากับ 3.0830)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก และมหาสารคาม ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งพอ ๆ กัน

พิจารณาโดยรวม อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความเจริญก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 (ค่า t เท่ากับ 2.9991)

2.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดับกับ  
คณะอาจารย์และนิสิต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต	7	1001.6916	143.0988	14.1626**
หน้าที่	1	224.7269	224.7269	22.2414**
ปฏิสัมพันธ์	7	143.1133	20.4444	2.0234
ความคลาดเคลื่อน	674	6810.0935	10.1040	
รวมทั้งหมด	689	8179.6253		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 26 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดับกับคณะอาจารย์และนิสิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( F มีค่าเท่ากับ 14.1626) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีความสัมพันธ์อันดับกับคณะอาจารย์และนิสิตแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่ต่างกันในปัจจุบันเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดับกับคณะอาจารย์และนิสิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( F มีค่าเท่ากับ 22.2414) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความสัมพันธ์อันดับกับคณะอาจารย์และนิสิต แตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขตและหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์อันดับกับคณะอาจารย์และนิสิต เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง ๖ วิทยาเขต มีความสัมพันธ์อันดี  
กับคณะอาจารย์และนิสิต แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่าง  
ระหว่างค่ารายเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ไว้ใน  
ตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับความ  
สัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต

วิทยาเขต	พลศึกษา	ปทุมวัน	บางเขน	มหาสารคาม	บางแสน	สงขลา	ประสานมิตร	พินิจโลก
$\bar{X}$	25.3171	25.4516	25.8324	29.3750	29.3750	29.6452	29.7660	30.7778
พลศึกษา	—	0.1345	0.5653	3.9139**	4.0579**	4.3281**	4.4489**	5.4607**
ปทุมวัน	—	—	0.4308	3.7792**	3.9234**	4.1936**	4.3144**	5.3262**
บางเขน	—	—	—	3.3484**	3.4926**	3.7628**	3.8836**	4.8954**
มหาสารคาม	—	—	—	—	0.1442	0.4144	0.5352	1.4028
บางแสน	—	—	—	—	—	0.2702	0.3910	1.4028
สงขลา	—	—	—	—	—	—	0.1208	1.0120
ประสานมิตร	—	—	—	—	—	—	—	1.0118
พินิจโลก	—	—	—	—	—	—	—	—

\*\* หมายถึงค่า  $d$  ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $d_{.01} = 3.2101, 3.1425$  และ  $3.0621$ )

จากตารางที่ 27 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม บางแสน สงขลา ประสานมิตร  
และพินิจโลก มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
พลศึกษา ปทุมวัน และบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม บางแสน สงขลา  
ประสาสมัคร และพินิจโลก มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์ และนิสิตพอ ๆ กัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน  
และทำหน้าที่สอนอย่างเดี่ยว มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างตารางเฉลี่ยแต่ละคู่ ด้วย  
ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 28



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 แสดงภาวะแผนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า  
เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต

วิทยาเขต	หน้าที่	N.	$\bar{X}$	S	t
ประสานมิตร	บริหารและสอน	57	30.5263	3.7024	1.1641
	สอนอย่างเดี่ยว	84	29.2500	3.6679	
บางเขน	บริหารและสอน	24	25.7500	2.3755	0.1824
	สอนอย่างเดี่ยว	78	25.9231	2.2553	
ปทุมวัน	บริหารและสอน	21	26.8571	2.9681	1.4598
	สอนอย่างเดี่ยว	72	25.0417	2.6289	
พลศึกษา	บริหารและสอน	39	25.6923	2.0160	0.8195
	สอนอย่างเดี่ยว	84	25.1429	1.9572	
บางแสน	บริหารและสอน	9	29.0000	7.5498	0.964
	สอนอย่างเดี่ยว	63	29.4286	4.0071	
พินิจโลก	บริหารและสอน	15	33.2000	3.0332	2.3448
	สอนอย่างเดี่ยว	63	27.7500	3.7749	
มหาสารคาม	บริหารและสอน	27	31.4444	2.5056	2.8379*
	สอนอย่างเดี่ยว	12	24.2500	4.7871	
สงขลา	บริหารและสอน	27	32.1111	7.3049	1.3644
	สอนอย่างเดี่ยว	66	28.6364	4.4989	
รวม	บริหารและสอน	219	29.2192	4.6316	3.5108**
	สอนอย่างเดี่ยว	471	27.0955	3.3613	

\* หมายถึงค่า t ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

\*\* หมายถึงค่า t ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 28 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า t เท่ากับ 2.8377)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก และสงขลา ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และทำหน้าที่สอน อย่างเดียวมีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต พอ ๆ กัน

พิจารณาโดยรวม อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 (ค่า t เท่ากับ 3.5108)

2.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	1298.2811	185.4687	4.7923**
หน้าที่ (B)	1	166.6921	166.6921	4.3071
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	30.7537	4.3934	0.1135
ความคลาดเคลื่อน	674	26084.7518	38.7014	
รวมทั้งหมด	689	27580.4787		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01



จากตารางที่ 29 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต เกี่ยวกับความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 ( $F$  มีค่าเท่ากับ 4.7923) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่ต่างกันในปัจจัยเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน อย่างเดียว มีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารพอ ๆ กัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มมีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างคارายเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 30

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และมาตรฐานของค่าคะแนนเฉลี่ย เกี่ยวกับความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร

วิทยาเขต	บางเขน	ปทุมวัน	พลศึกษา	สงขลา	ประสานมิตร	มหาสารคาม	บางแสน	พิษณุโลก
$\bar{X}$	17.3824	17.5161	20.0488	21.8710	22.4468	23.2308	23.4584	24.6667
บางเขน	-	0.1337	2.6654	4.4886	5.0644	5.8484	6.0760	7.2843**
ปทุมวัน	-	-	2.5327	4.3549	4.9307	5.7149	5.9423	7.1506**
พลศึกษา	-	-	-	1.8222	2.3980	3.1820	3.4096	4.6179
สงขลา	-	-	-	-	0.5758	1.3598	1.5874	2.7957
ประสานมิตร	-	-	-	-	-	0.7840	1.0116	2.2199
มหาสารคาม	-	-	-	-	-	-	0.2276	1.4362
บางแสน	-	-	-	-	-	-	-	1.2083
พิษณุโลก	-	-	-	-	-	-	-	-

\*\* หมายถึงค่า d ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $d_{.01} = 6.2821$  และ  $6.1499$  ตามลำดับ)

จากตารางที่ 30 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก มีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน และปทุมวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก พลศึกษา สงขลา ประสานมิตร มหาสารคาม และบางแสน มีความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร พอ ๆ กัน

2.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความเพียงพอของการสื่อสาร

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจของการ  
สื่อสาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	359.8754	51.4108	14.4137**
หน้าที่ (B)	1	7.6718	7.6718	2.1509**
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	18.7238	2.6748	0.7499
ความคลาดเคลื่อน	674	2404.0062	3.5668	
รวมทั้งหมด	689	2790.2772		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 31 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต  
เกี่ยวกับความพึงพอใจของการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01  
(F มีค่าเท่ากับ 14.4137) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต  
มีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่  
ต่างกันในปัจจุบันเกี่ยวกับความพึงพอใจของการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว  
มีความพอใจในการติดต่อสื่อสารของมหาวิทยาลัย พอ ๆ กัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสอง  
ตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของ  
มหาวิทยาลัย เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย เกี่ยวกับความพึงพอใจของการสื่อสาร

วิทยาเขต	พลศึกษา	บางเขน	ปทุมวัน	มหาสารคาม	บางแสน	ประสานมิตร	สงขลา	พิษณุโลก
$\bar{X}$	11.7073	12.6471	13.8065	14.1538	14.4583	14.8723	14.9032	15.6667
พลศึกษา	-	0.9398	** 2.0992	** 2.4465	** 2.7510	** 3.1650	** 3.1959	** 3.9594
บางเขน	-	-	1.1594	1.5067	** 1.8112	** 2.2252	** 2.2561	** 3.0196
ปทุมวัน	-	-	-	0.3473	0.6518	1.0658	1.0967	1.6020
มหาสารคาม	-	-	-	-	0.3045	0.7185	0.7494	1.5129
บางแสน	-	-	-	-	-	0.4140	0.4449	1.2084
ประสานมิตร	-	-	-	-	-	-	0.0309	0.7944
สงขลา	-	-	-	-	-	-	-	0.7635
พิษณุโลก	-	-	-	-	-	-	-	-

\*\* หมายถึงค่า d ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $d_{.01} = 1.9070$  และ  $1.8669$  ตามลำดับ)

จากตารางที่ 32 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน มหาสารคาม บางแสน ประสานมิตร สงขลา และพิษณุโลก มีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของมหาวิทยาลัยสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ประสานมิตร สงขลา และ  
พินูโลก มีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของมหาวิทยาลัยสูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินูโลก ปทุมวัน มหาสารคาม บางแสน  
ประสานมิตร และสงขลา มีความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของมหาวิทยาลัย พอ ๆ กัน

2.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	180.0160	25.7165	1.2497
หน้าที่ (B)	1	14.4230	14.4230	0.7009
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	46.4381	6.6340	0.3223
ความคลาดเคลื่อน	674	13868.9575	20.5770	
รวมทั้งหมด	689	14190.8346		

จากตารางที่ 33 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต  
เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต มีความรู้สึกในความเพียงพอของ  
ของรายได้ พอ ๆ กัน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่  
ต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว  
มีความรู้สึกในความเพียงพอของรายได้พอ ๆ กัน

ไม่ปฏิเสธพันธะระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสอง  
ตัวแปร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มมีความรู้สึกในความเพียงพอของ  
รายได้ขอ ๆ กัน

2.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
วิทยาเขต (A)	7	18.6496	2.6642	3.9002**
หน้าที่ (B)	1	2.9403	2.9403	4.3043*
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	7	6.4746	0.9249	1.3540
ความคลาดเคลื่อน	674	460.3955	0.6831	
รวมทั้งหมด	689	488.4600		

\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 34 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต  
เกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01  
(F มีค่าเท่ากับ 3.9002) สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต  
มีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้ายแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่  
ต่างกันในปัจจุบันเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



(F มีค่าเท่ากับ 4.3043) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์  
ที่ทำหน้าที่สอนอย่าง เดียว มีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้ายแตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยาเขต และหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มมีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย  
เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีทัศนคติเกี่ยวกับ  
การขาดงานและการโยกย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงทดสอบความ  
แตกต่างระหว่างคิรายเฉลี่ย โดยวิธี Newman-Keuls Test ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์  
ไว้ในตารางที่ 35



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และผลต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับการขาดงาน และการโยกย้าย

วิทยาเขต	พิษณุโลก	ประสานมิตร	มหาสารคาม	สงขลา	บางแสน	ปทุมวัน	บางเขน	พลศึกษา
$\bar{X}$	2.7778	3.1489	3.1538	3.2903	3.4067	3.6452	3.7059	3.7561
พิษณุโลก	-	0.3760	0.3760	0.5125	0.6389	0.8674	0.9281	0.9783
ประสานมิตร	-	-	0.0049	0.1414	0.2678	0.4963	0.5570	0.6072
มหาสารคาม	-	-	-	0.2629	0.2629	0.4914	0.5521	0.6023
สงขลา	-	-	-	-	0.1264	0.1349	0.4156	0.4658
บางแสน	-	-	-	-	-	0.2285	0.0607	0.3394
ปทุมวัน	-	-	-	-	-	-	0.1109	0.1109
บางเขน	-	-	-	-	-	-	-	0.0520
พลศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-

\*\* หมายถึงค่า d ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01 ( $d_{.01} = 0.8343, 0.8168$  และ  $0.7958$  ตามลำดับ)

จากตารางที่ 35 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา มีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้ายสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มหาสารคาม สงขลา บางแสน ปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา มีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้ายพอ ๆ กัน

เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 จึงทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ด้วย  $t - test$  ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า  
เกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย

วิทยาเขต	หน้าที่	N	$\bar{X}$	X	ค่า t
ประสานนิคม	บริหารและสอน	57	2.8421	1.0678	1.6485
	สอนอย่างเดี่ยว	84	3.3571	1.0261	
บางเขน	บริหารและสอน	24	3.7500	0.4628	0.2834
	สอนอย่างเดี่ยว	78	3.6923	0.6176	
ปทุมวัน	บริหารและสอน	21	3.5714	0.7867	0.3041
	สอนอย่างเดี่ยว	72	3.6667	0.4814	
พลศึกษา	บริหารและสอน	39	3.7692	0.4385	0.1404
	สอนอย่างเดี่ยว	84	3.7500	0.4409	
บางแสน	บริหารและสอน	9	5.0000	0.0000	2.4525*
	สอนอย่างเดี่ยว	63	3.1905	1.2382	
พิษณุโลก	บริหารและสอน	15	2.2000	1.4832	1.7973
	สอนอย่างเดี่ยว	63	3.5001	0.5773	
มหาสารคาม	บริหารและสอน	27	3.3333	0.7071	0.7421
	สอนอย่างเดี่ยว	12	2.7499	1.5000	
สงขลา	บริหารและสอน	27	3.0000	0.7071	0.9275
	สอนอย่างเดี่ยว	66	3.4091	0.8269	
รวม	บริหารและสอน	219	3.3014	0.9283	1.9695*
	สอนอย่างเดี่ยว	417	3.5032	0.8368	

\* หมายถึงค่า t ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 36 ปรากฏว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $t$  เท่ากับ 2.4525)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และที่ทำหน้าที่สอนต่าง ๆ หนึ่ง มีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้ายพอ ๆ กัน

พิจารณาโดยรวม อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีทัศนคติเกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 (ค่า  $t$  เท่ากับ 1.9695)

3.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน  
ที่น่าพึงพอใจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	14.5595	14.5595	0.2269
หน้าที่ (B)	1	16.1810	16.1810	0.2522
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	1040.0098	1040.0098	16.2109**
ความคลาดเคลื่อน	686	44010.2183	64.1548	
รวมทั้งหมด	689	45080.9686		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 37 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F มีค่าเท่ากับ 0.2269) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค มีความรู้สึกพึงพอใจ ในสภาพการปฏิบัติงานพอ ๆ กัน (ค่าเฉลี่ยเป็น 38.1045 และ 37.5714 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติ หน้าที่ต่างกันในปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ (F มีค่าเท่ากับ 0.2522) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความรู้สึกพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานพอ ๆ กัน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 38.3150 และ 37.7452 ตามลำดับ)

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 16.2109) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของความรู้สึก พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ 4 กลุ่ม (อาจารย์ในวิทยาเขตสวนกลาง ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อาจารย์ในวิทยาเขตสวนภูมิภาคที่ทำหน้าที่ บริหารและสอน ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว) มีไม่เท่ากัน

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการประสบความสำเร็จ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	99.1880	99.1880	9.9944 **
หน้าที่ (B)	1	204.4675	204.4675	20.6027 **
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	3.1642	4.1642	0.3188
ความคลาดเคลื่อน	686	6808.1008	9.9243	
รวมทั้งรวม	689	7114.9205		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 38 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตใน ส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 9.9944) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนภูมิภาค มีความรู้สึก ในการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ สูงกว่าอาจารย์ใน วิทยาเขตในส่วนกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 19.0909 และ 17.6993 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 20.6027) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความรู้สึกในการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ สูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 19.5479 และ 17.5222 ตามลำดับ)



ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า  $F$  เท่ากับ 0.3188) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกในการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกในการประสบความสำเร็จของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ 4 กลุ่ม (อาจารย์ใน วิทยาเขตส่วนกลางที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว อาจารย์ ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว) เป็นไป ในทำนองเดียวกัน

### 3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนด นโยบาย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	145.8554	145.8554	16.8611**
หน้าที่ (B)	1	178.1425	178.1425	20.5935**
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	29.6669	29.6669	3.4295
ความคลาดเคลื่อน	686	5934.2973	8.6504	
รวมทั้งหมด	689	6287.2973		

\*\* หมายถึงค่า  $F$  ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 39 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตใน ส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า  $F$  เท่ากับ 16.8611) จึงสรุปได้ว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนภูมิภาค มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตในสวนกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 11.8181 และ 10.1307 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 20.5935) จึงสรุปได้ว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 11.9863 และ 10.0955 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 3.4295) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่ม (อาจารย์ในวิทยาเขตสวนกลางที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว อาจารย์ในวิทยาเขตสวนภูมิภาคที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว) เป็นไปในทำนองเดียวกัน

### 3.4 - การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	41.2793	41.2793	2.5458
หน้าที่ (B)	1	4.6312	4.6312	0.2856
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	29.0718	29.0718	1.7929
ความคลาดเคลื่อน	686	11122.8878	16.2141	
รวมทั้งหมด	689	11197.8701		

จากตารางที่ 40 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า F เท่ากับ 2.5458) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ในวิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค มีความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมพอ ๆ กัน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 32.2484 และ 31.3506 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า F เท่ากับ 0.2856) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมพอ ๆ กัน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 31.7397 และ 32.0446 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 1.7929) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมของอาจารย์ ในกลุ่มต่าง ๆ 4 กลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

3.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค

ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและ  
สวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	20.3351	20.3351	3.7993
หน้าที่ (B)	1	8.8390	8.8390	1.6514
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	8.8971	8.8971	1.6622
ความคลาดเคลื่อน	686	3669.7965	5.3523	
รวมทั้งหมด	689	3707.8677		

จากตารางที่ 41 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า F เท่ากับ 3.7993) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค มีความรู้สึกในความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการพอ ๆ กัน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 16.9673 และ 17.5974 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และสอนเพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 1.6514) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีความรู้สึกในความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการพอ ๆ กัน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 17.4658 และ 17.0446 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 1.6622) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกในความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ 4 กลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

3.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้า  
และการเลื่อนตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	37.6397	37.6397	7.7716**
หน้าที่ (B)	1	46.2452	46.2452	9.5484**
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	12.2946	12.2946	2.5385
ความคลาดเคลื่อน	686	3322.4376	4.8432	
รวมทั้งหมด	689	3418.6171		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 42 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 7.7716) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง (คะแนนเฉลี่ยเป็น 14.8441 และ 13.9869 ตามลำดับ)



เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 1.5484) จึงสรุปได้ว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความรู้สึกในความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 14.9315 และ 13.9682 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 2.5385) นั่นคือ พิจารณากันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกในความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

### 3.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	397.7939	397.7939	31.0783**
หน้าที่ (B)	1	224.7269	224.7269	17.5572**
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	16.5265	16.5265	1.2911
ความคลาดเคลื่อน	686	8780.6170	12.7997	
รวมทั้งหมด	689	9419.6643		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01



จากตารางที่ 43 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์ และนิสิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 31.0783) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนภูมิภาคมีความรู้สึกรู้ว่า มีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิตมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 29.6233 และ 26.8366 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่ บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และ นิสิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 17.5572) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความรู้สึกรู้ว่ามีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต มากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 29.2192 และ 27.0955 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขตและหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 1.2911) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกรู้ว่ามีความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิต ของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

3.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและนับถือ  
ในค้ำผู้บริหาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	538.4820	538.4820	13.4821**
หน้าที่ (B)	1	166.6921	166.6921	4.1735*
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	15.4096	15.4096	0.3858
ความคลาดเคลื่อน	686	27399.1957	39.9405	
รวมทั้งหมด	689	28119.7794		

\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01



จากตารางที่ 44 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต  
สวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค เกี่ยวกับความเชื่อมั่นและนับถือในค้ำผู้บริหาร  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 13.4821) จึงสรุปได้ว่า  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนภูมิภาคมีความรู้สึกเชื่อมั่นและนับถือ  
ในค้ำผู้บริหาร สูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตในสวนกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 22.9220  
และ 19.6797 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่  
บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับความเชื่อมั่นและนับถือในค้ำผู้บริหาร  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ค่า F เท่ากับ 4.1735) จึงสรุปได้ว่า  
อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและนับถือในค้ำผู้บริหาร สูงกว่า  
อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 22.0136 และ 20.1847  
ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 0.3858) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกในความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

### 3.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาคน

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความเพียงพอของการสื่อสาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	102.3470	102.3470	22.2614**
หน้าที่ (B)	1	7.6718	7.6718	1.6687
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	0.5117	0.5117	0.1113
ความคลาดเคลื่อน	686	3153.8710	4.5975	
รวมทั้งหมด	689	3264.4015		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 45 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค เกี่ยวกับความเพียงพอของการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 22.2614) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนภูมิภาคมีความรู้สึกว่าการสื่อสารของมหาวิทยาลัยมีความเพียงพอมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตในสวนกลาง (ค่าเฉลี่ยเป็น 14.7273 และ 13.3137 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร และสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับความเพียงพอของการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า F เท่ากับ 1.6687) (ค่าเฉลี่ยเป็น 14.0548 และ 13.6624 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 0.1113) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกในความเพียงพอของการสื่อสารของมหาวิทยาลัย ของอาจารย์ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นไปในทางตรงเดียวกัน

### 3.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	19.9698	19.9698	0.9792
หน้าที่ (B)	1	14.4230	14.4230	0.7072
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	1.1088	1.1088	0.0543
ความคลาดเคลื่อน	686	13989.7631	20.3932	
รวมทั้งหมด	689	14025.2647		

จากตารางที่ 46 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตใน ส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า F เท่ากับ 0.9792) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลางและวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอ พอ ๆ กัน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 15.1569 และ 14.5325 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า F เท่ากับ 0.7072) จึงสรุปได้ว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว มีความรู้สึกว่ามีรายได้เพียงพอ พอ ๆ กัน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 15.3151 และ 14.7771 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 0.7072) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความรู้สึกในความเพียงพอของรายได้ ของอาจารย์ในกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

3.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ที่ตั้งวิทยาเขต (A)	1	5.5158	5.5158	8.8394**
หน้าที่ (B)	1	2.9402	2.9402	4.7118
ปฏิสัมพันธ์ (AB)	1	0.2083	0.2083	0.3338
ความคลาดเคลื่อน	686	503.8634	0.6240	
รวมทั้งหมด	689	512.5277		

\*\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .05

\* หมายถึงค่า F ซึ่งมีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 47 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต  
ในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า F เท่ากับ 8.8394) จึงสรุปได้ว่าอาจารย์ในวิทยาเขต  
ในส่วนกลางมีทัศนคติต่อการขาดงานและการโยกย้ายสูงกว่า อาจารย์ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค  
(ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.5359 และ 3.2468 ตามลำดับ)

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่  
บริหารและสอน และสอนแต่เพียงอย่างเดียว เกี่ยวกับการขาดงานและการโยกย้าย  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ค่า F เท่ากับ 4.7118) จึงสรุปได้ว่า  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว มีทัศนคติต่อการ  
ขาดงานและการโยกย้ายสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน (ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น  
3.5032 และ 3.3014 ตามลำดับ)

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ตั้งวิทยาเขต และหน้าที่ (ค่า F เท่ากับ 0.3338)  
นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ทัศนคติต่อการขาดงานและการโยกย้ายของอาจารย์  
ในกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง 4 กลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย