



บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๘๕ ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ ๒๕๓ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๗ ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่(Frequency) และหาค่าร้อยละ(Percentage)

ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามพระคณะของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศและตำแหน่งบุคลากร โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ ๔ ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามพระคณะของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทนค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทนผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระ
MS	แทนส่วนเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย
F	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
*	แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ



ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ(Percentage)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๒๐๕	๘๑.๐๓
หญิง	๔๘	๑๘.๙๗
รวม	๒๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าเป็นชาย จำนวน ๒๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๓ เป็นหญิงจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๗

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๘	๓.๑๖
๒๖-๓๐ ปี	๑๑๓	๔๔.๖๖
๓๑ - ๓๕ ปี	๖๘	๒๖.๘๘
๓๖- ๔๐ ปี	๒๙	๑๑.๔๖
มากกว่า ๔๐ ปี	๓๕	๑๓.๘๓
รวม	๒๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่ามีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๖ รองลงมาได้แก่ มีอายุ ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๘ อายุ ๓๖- ๔๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๖ และต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	๘๙	๓๕.๑๘
สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป	๑๖๔	๖๔.๘๒
รวม	๒๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าเป็นสายวิชาการ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๘ เป็นสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๒

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑-๕ ปี	๑๑	๔.๓๕
๖-๑๐ ปี	๑๓๔	๕๒.๙๖
๑๑-๑๕ ปี	๗๙	๓๑.๒๓
มากกว่า ๑๕ปี	๒๙	๑๑.๔๖
รวม	๒๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๖ รองลงมาได้แก่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๓มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๕ปี จำนวน ๒๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๖ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ ตามลำดับ



ตอนที่ ๒ ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับดังนี้^๑

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ แสดงการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมทุกด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	n=๒๕๓		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑ ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด	๓.๒๘	.๘๖๓	ปานกลาง
๒ ด้านบรรยากาศองค์การแบบอิสระ	๓.๓๐	.๘๔๗	ปานกลาง
๓ ด้านบรรยากาศองค์การแบบควบคุม	๓.๐๘	.๘๑๔	ปานกลาง
๔ ด้านบรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง	๓.๐๙	.๗๔๖	ปานกลาง
๕ ด้านบรรยากาศองค์การแบบฉันทน์พ้องกับลูก	๓.๐๘	.๘๓๕	ปานกลาง
๖ ด้านบรรยากาศองค์การแบบปิด	๓.๔๒	.๗๖๕	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	๓.๒๑	.๖๘๔	ปานกลาง

^๑วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS : ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๗), หน้า ๗๑.



จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๑. ด้านบรรยากาศองค์การแบบปิด ๒. ด้านบรรยากาศองค์การแบบอิสระ ๓. ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด และ ๔. ด้านบรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง ส่วนด้านบรรยากาศองค์การแบบควบคุม และด้านบรรยากาศองค์การแบบฉันทน์พ้องกับลูก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ ๔.๖ แสดงการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	n=๒๕๓		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถทำให้สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนได้	๓.๔๕	๑.๐๑๗	ปานกลาง
๒ งานมีลักษณะของความยืดหยุ่นทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้	๓.๓๕	๑.๐๐๗	ปานกลาง
๓ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้	๓.๒๔	๐.๙๘๑	ปานกลาง
๔ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำทักษะมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้สำเร็จผลได้	๓.๐๔	๑.๐๘๓	ปานกลาง
๕ ผู้บริหารมีความใกล้ชิดและจริงใจทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	๓.๑๙	๑.๑๐๒	ปานกลาง
๖ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถทำให้สามารถนำวิสัยทัศน์ที่ชาญฉลาดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้	๓.๕๕	๑.๐๙๒	มาก
๗ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้มีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน	๓.๒๒	๑.๑๙๗	ปานกลาง
๘ ผู้บริหารมีความใกล้ชิดและจริงใจทำให้บุคลากรมีอภินิหารใจดีที่ติดกับผู้มาติดต่อราชการทุกคน	๓.๒๑	๑.๐๖๒	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๒๘	๑.๐๖๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านบรรยาการองค์การแบบเปิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และอยู่ในระดับปานกลาง ๗ ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๑) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถทำให้สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนได้ ๒) งานมีลักษณะของความยืดหยุ่นทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้ ๓) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้ ๔) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้มีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน ๕) ผู้บริหารมีความใกล้ชิดและจริงใจทำให้บุคลากรมีอภิยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการทุกคน ๖) ผู้บริหารมีความใกล้ชิดและจริงใจทำให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ และ ๗) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำทักษะมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้สำเร็จผลได้ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการศึกษาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบรรยาการองค์การแบบอิสระ

บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	n=๒๕๓		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑ ผู้บริหารสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบทำให้สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนได้	๓.๐๓	๑.๐๗๒	ปานกลาง
๒ ผู้บริหารคำนึงความต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้	๓.๓๙	.๙๕๖	ปานกลาง
๓ ผู้บริหารมีความยุติธรรมกับทุกคนทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้	๓.๒๘	๑.๐๑๕	ปานกลาง
๔ ผู้บริหารไม่จับผิดผู้ร่วมงานทำให้งานของท่านสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๔๕	๑.๐๑๗	ปานกลาง
๕ ผู้บริหารสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบทำให้บุคลากรใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	๓.๒๙	.๙๘๑	ปานกลาง
๖ ผู้บริหารสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้	๓.๓๘	๑.๐๗๖	ปานกลาง

๗	ผู้บริหารคำนึงความต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทันต่อเวลา	๓.๑๙	๑.๑๐๖	ปานกลาง
๘	ผู้บริหารคำนึงความต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถ อธิบายวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ ชัดเจน	๓.๓๖	๑.๐๕๘	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๓๐	.๘๔๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บรรยายกาตองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านบรรยายกาตองค์การแบบอิสระโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๑) ผู้บริหารไม่จับผิดผู้ร่วมงานทำให้งานของท่านสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ผู้บริหารคำนึงความต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ๓) ผู้บริหารสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ๔) ผู้บริหารคำนึงความต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถอธิบายวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ชัดเจน ๕) ผู้บริหารสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบทำให้บุคลากรใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ๖) ผู้บริหารมีความยุติธรรมกับทุกคนทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้ ๗) ผู้บริหารคำนึงความต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทันต่อเวลา และ ๘) ผู้บริหารสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบทำให้สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนได้ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการศึกษาบรรยายกาตองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบรรยายกาตองค์การแบบควบคุม

บรรยายกาตองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย		n=๒๕๓		การแปล ผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑	ผู้บริหารต้องการความสำเร็จของงานเพียงประการเดียวทำให้ การเตรียมการและวางแผนสามารถบรรลุเป้าหมาย	๓.๔๐	๑.๐๒๔	ปานกลาง
๒	ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระทำให้สามารถปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนการให้ประสบความสำเร็จได้	๓.๑๐	.๙๓๓	ปานกลาง
๓	ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างทำให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	๓.๑๗	.๙๓๒	ปานกลาง
๔	ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดและวางแผนไว้ทำให้ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำให้งานเกิดประโยชน์ สูงสุดกับองค์กรได้	๓.๐๕	.๙๘๕	ปานกลาง



๕	ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดและวางแผนไว้ทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	๓.๐๘	.๙๘๒	ปานกลาง
๖	ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างทำให้บุคลากรสามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๓	๑.๐๗๑	ปานกลาง
๗	ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระทำให้บุคลากรสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทันต่อเวลา	๒.๘๙	๑.๐๑๕	ปานกลาง
๘	ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างทำให้บุคลากรสามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ชัดเจน	๒.๙๖	.๙๖๙	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๐๘	.๘๑๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านบรรยาการองค์การแบบควบคุมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๑) ผู้บริหารต้องการความสำเร็จของงานเพียงประการเดียวทำให้การเตรียมการและวางแผนสามารถบรรลุเป้าหมาย ๒) ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ๓) ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการให้ประสบความสำเร็จได้ ๔) ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดและวางแผนไว้ทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ๕) ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดและวางแผนไว้ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำงานเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การได้ ๖) ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างทำให้บุคลากรสามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๗) ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างทำให้บุคลากรสามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ชัดเจน และ ๘) ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระทำให้บุคลากรสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทันต่อเวลาตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๙ แสดงการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	n=๒๕๓		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑ ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้การวางแผนบรรลุตามเป้าหมาย	๒.๙๘	๑.๐๒๕	ปานกลาง
๒ ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้สามารถจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนได้อย่างครบถ้วน	๓.๑๖	๑.๐๕๕	ปานกลาง
๓ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	๓.๐๓	๐.๘๒๓	ปานกลาง
๔ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำงานของท่านสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๗	๐.๙๕๙	ปานกลาง
๕ ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	๓.๒๓	๐.๙๕๐	ปานกลาง
๖ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑๓	๐.๙๘๗	ปานกลาง
๗ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน	๓.๐๓	๐.๙๘๓	ปานกลาง
๘ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการทุกคน	๓.๐๗	๐.๙๐๔	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๐๙	๐.๗๔๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านบรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๑) ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ๒) ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้สามารถจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนได้อย่างครบถ้วน ๓) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่



ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำให้งานของท่านสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ ๕) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีอัยาศัย ไม่ตรีที่ตักกับผู้มาติดต่อราชการทุกคน ๖) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน ๗) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด และ ๘) ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้การวางแผนบรรลุตามเป้าหมายตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบรรยากาศองค์การแบบฉันทพอกกับลูก

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	n=๒๕๓		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑ ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงานทำให้สามารถกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนได้สะดวกขึ้น	๒.๙๕	๑.๐๔๐	ปานกลาง
๒ ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงานทำให้สามารถเตรียมการและจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบในการวางแผนอย่างครบถ้วน	๒.๙๕	๐.๙๘๕	ปานกลาง
๓ ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	๓.๕๓	๑.๐๖๔	ปานกลาง
๔ ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้สามารถนำความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำให้งานสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๓	๐.๙๑๕	ปานกลาง
๕ ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	๒.๙๕	๑.๑๗๒	ปานกลาง
๖ ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑๘	๑.๐๖๑	ปานกลาง
๗ ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน	๒.๙๖	๑.๐๕๙	ปานกลาง
๘ ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรมีอัยาศัย ไม่ตรีที่ตักกับผู้มาติดต่อราชการทุกคน	๓.๑๑	๑.๐๖๕	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๐๘	๐.๘๓๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านบรรยาการองค์การแบบฉันทน์ที่พอกับลูก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ๑) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ๒) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรมีอธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการทุกคน ๔) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้สามารถนำความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำงานสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ ๕) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากันได้แก่ ๖) ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงานทำให้สามารถเตรียมการและจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบในการวางแผนอย่างครบถ้วน ๗) ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงานทำให้สามารถกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนได้สะดวกขึ้น และ ๘) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการศึกษาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านบรรยาการองค์การแบบปิด

บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	n=๒๕๓		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
๑ ผู้บริหารขาดการควบคุมการทำงานทำให้การวางแผนไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้	๓.๓๗	๐.๘๙๗	ปานกลาง
๒ ผู้บริหารไม่ค่อยดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้	๓.๔๗	๑.๐๐๒	ปานกลาง
๓ ผู้บริหารไม่ใช้ภาวะผู้นำอย่างเพียงพอทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	๓.๕๘	๑.๐๐๓	มาก
๔ ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ทำให้ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำงานสำเร็จผลได้	๓.๓๔	๐.๙๕๗	ปานกลาง
๕ ผู้บริหารขาดการควบคุมการทำงานทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	๓.๓๖	๑.๑๐๒	ปานกลาง
๖ ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ทำให้ไม่สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้	๓.๘๐	๑.๐๓๕	มาก
๗ ผู้บริหารขาดการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ	๓.๔๖	๑.๑๐๓	ปานกลาง

๘ ผู้บริหารขาดการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มี ๓.๐๓ ๑.๑๑๑ ปานกลาง
อัยาศัย ไม่ตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการ

ค่าเฉลี่ยรวม

๓.๔๒ ๐.๗๖๕ ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านบรรยากาศองค์การแบบปิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ คือ ๑) ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ทำให้ไม่สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และ ๒) ผู้บริหารไม่ใช้ภาวะผู้นำอย่างเพียงพอทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ๖ ข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ๑) ผู้บริหารไม่ค่อยดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ๒) ผู้บริหารขาดการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ ๓) ผู้บริหารขาดการควบคุมการทำงานทำให้การวางแผนไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ ๔) ผู้บริหารขาดการควบคุมการทำงานทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ๕) ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ทำให้ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำงานสำเร็จผลได้ และ ๖) ผู้บริหารขาดการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มีอัยาศัย ไม่ตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทฤษฎีของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศและตำแหน่งบุคลากร โดยการทดสอบค่าที (t-test)

สมมติฐานข้อที่ ๑ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ (Statistical Hypothesis) ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน คือสถิติ t-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ หรือระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า α -tailed Prob (p) มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังต่อไปนี้



ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่าที(t-test)

เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด	๓.๒๘	๐.๘๘๒	๓.๒๗	๐.๗๘๔	๐.๐๙	๐.๙๓
ด้านบรรยากาศองค์การแบบอิสระ	๓.๒๖	๐.๘๓๙	๓.๔๖	๐.๘๗๐	-๑.๔๗	๐.๑๔
ด้านบรรยากาศองค์การแบบควบคุม	๓.๐๘	๐.๘๒๐	๓.๐๙	๐.๗๙๔	-๐.๑๐	๐.๙๒
ด้านบรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง	๓.๑๐	๐.๗๗๗	๓.๐๕	๐.๖๐๕	๐.๔๒	๐.๖๗
ด้านบรรยากาศองค์การแบบฉันทะพ้องกับลูก	๓.๑๐	๐.๘๖๑	๓.๐๒	๐.๗๑๔	๐.๕๗	๐.๕๗
ด้านบรรยากาศองค์การแบบปิด	๓.๔๑	๐.๗๘๘	๓.๔๘	๐.๖๕๘	-๐.๕๗	๐.๕๗
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๒๑	๐.๗๐๑	๓.๒๓	๐.๖๑๓	-๐.๒๑	๐.๘๓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวมปรากฏว่าได้ค่า Sig. (P-Value) = ๐.๘๓ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ ๒ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ตำแหน่งบุคลากรต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ (Statistical Hypothesis) ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ตำแหน่งบุคลากรต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ตำแหน่งบุคลากรต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน คือสถิติ t-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ หรือระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า α -tailed Prob (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งบุคลากร โดยการทดสอบค่าที่(t-test)

เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย	สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ วิชาชีพและ บริหารทั่วไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด	๓.๓๐	๐.๘๓๒	๓.๒๗	๐.๘๘๑	๐.๒๖	๐.๗๙
ด้านบรรยากาศองค์การแบบอิสระ	๓.๒๘	๐.๗๙๐	๓.๓๑	๐.๘๗๙	-๐.๒๑	๐.๘๓
ด้านบรรยากาศองค์การแบบควบคุม	๓.๑๐	๐.๘๐๔	๓.๐๗	๐.๘๒๑	๐.๒๙	๐.๗๗
ด้านบรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง	๓.๑๑	๐.๗๔๙	๓.๐๘	๐.๗๔๗	๐.๓๒	๐.๗๕
ด้านบรรยากาศองค์การแบบฉันทพอกับลูก	๓.๑๑	๐.๘๑๗	๓.๐๗	๐.๘๔๖	๐.๓๕	๐.๗๒
ด้านบรรยากาศองค์การแบบปิด	๓.๓๖	๐.๗๕๑	๓.๔๖	๐.๗๗๒	-๐.๙๖	๐.๓๔
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๒๑	๐.๖๗๗	๓.๒๑	๐.๖๙๐	๐.๐๒	๐.๙๘

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งบุคลากร โดยการทดสอบค่าที่(t-test)ปรากฏว่าได้ค่า Sig. (P-Value) = ๐.๙๘ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีตำแหน่งบุคลากรต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

ตอนที่ ๔ ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ ๓ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่อายุต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ (Statistical Hypothesis) ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่อายุต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่อายุต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระกันคือสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ หรือระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า α -tailed Prob (p) มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)

		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด	ระหว่างกลุ่ม	๗.๕๘	๔	๑.๘๙	๒.๖๑	๐.๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๑๗๙.๙๗	๒๔๘	๐.๗๓		
	รวม	๑๘๗.๕๕	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๐	๔	๐.๖๓	๐.๘๗	๐.๕๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗๘.๓๐	๒๔๘	๐.๗๒		
	รวม	๑๘๐.๘๑	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๘	๔	๐.๒๗	๐.๔๐	๐.๘๑
	ภายในกลุ่ม	๑๖๕.๗๖	๒๔๘	๐.๖๗		
	รวม	๑๖๖.๘๔	๒๕๒			



ด้านบรรยากาศองค์การแบบ เป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๘	๔	๐.๑๒	๐.๒๑	๐.๙๓
	ภายในกลุ่ม	๑๓๙.๙๑	๒๔๘	๐.๕๖		
	รวม	๑๔๐.๓๙	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบฉันท พ้องกับลูก	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๗	๔	๐.๕๒	๐.๗๔	๐.๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๗๓.๔๔	๒๔๘	๐.๗๐		
	รวม	๑๗๕.๕๑	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบปิด	ระหว่างกลุ่ม	๔.๗๐	๔	๑.๑๗	๒.๐๔	๐.๐๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔๒.๖๖	๒๔๘	๐.๕๘		
	รวม	๑๔๗.๓๕	๒๕๒			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๙	๔	๐.๓๒	๐.๖๙	๐.๖๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๗๐	๒๔๘	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๗.๙๙	๒๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) โดยภาพรวมปรากฏว่าได้ค่า Sig. (P-Value) = ๐.๖๐ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีอายุต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามตารางที่ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบรรยาการองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุด้านบรรยาการองค์การแบบเปิด

บรรยาการองค์การ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๕ ปี ๒.๕๒	๒๖-๓๐ ปี ๓.๒๙	๓๑ - ๓๕ ปี ๓.๒๔	๓๖- ๔๐ ปี ๓.๕๙	มากกว่า ๔๐ ปี ๓.๒๔
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒.๕๒	-	-.๗๗๙*	-.๗๒๗*	-๑.๐๗๑*	-.๗๒๐*
๒๖-๓๐ ปี	๓.๒๙		-	.๐๕๒	-.๒๙๒	.๐๕๙
๓๑ - ๓๕ ปี	๓.๒๔			-	-.๓๔๔	.๐๐๗
๓๖- ๔๐ ปี	๓.๕๙				-	.๓๕๐
มากกว่า ๔๐ ปี	๓.๒๔					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบรรยาการองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุด้านบรรยาการองค์การแบบเปิดพบว่า แตกต่างกัน ดังนี้

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยาการองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกับบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๓๕ ปีอายุ ๓๖- ๔๐ ปี และมีอายุมากกว่า ๔๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานข้อที่ ๔ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยาการองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ (Statistical Hypothesis) ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยาการองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยาการองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระกันคือ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA)F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ หรือระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (



H_0) ก็ต่อเมื่อค่า α - tailed Prob (p) มีค่าน้อยกว่า ๐.๐๕ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance: ANOVA)

		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด	ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๕๗	๓	๔.๕๒	๖.๔๘	๐.๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๗๓.๙๘	๒๔๙	๐.๗๐		
	รวม	๑๘๗.๕๕	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๑	๓	๑.๒๐	๑.๖๙	๐.๑๗
	ภายในกลุ่ม	๑๗๗.๒๐	๒๔๙	๐.๗๑		
	รวม	๑๘๐.๘๑	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๘	๓	๐.๔๙	๐.๗๔	๐.๕๓
	ภายในกลุ่ม	๑๖๕.๓๖	๒๔๙	๐.๖๖		
	รวม	๑๖๖.๘๔	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐	๓	๐.๔๐	๐.๗๑	๐.๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๓๙.๑๙	๒๔๙	๐.๕๖		
	รวม	๑๔๐.๓๙	๒๕๒			
ด้านบรรยากาศองค์การแบบฉันทพอกับลูก	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๒	๓	๑.๑๑	๑.๖๐	๐.๑๙
	ภายในกลุ่ม	๑๗๒.๑๙	๒๔๙	๐.๖๙		
	รวม	๑๗๕.๕๑	๒๕๒			



ด้านบรรยากาศองค์การ แบบปิด	ระหว่างกลุ่ม	๔.๖๕	๓	๑.๕๕	๒.๗๑	๐.๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๔๒.๗๐	๒๔๙	๐.๕๗		
	รวม	๑๔๗.๓๕	๒๕๒			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๘	๓	๐.๕๓	๑.๑๒	๐.๓๔
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๔๑	๒๔๙	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๗.๙๙	๒๕๒			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) โดยภาพรวมปรากฏว่าได้ค่า Sig. (P-Value) = ๐.๓๔ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีธรรมชาติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามตารางที่ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามธรรมชาติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิด

บรรยากาศองค์การที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			มากกว่า ๑๕ ปี ๓.๕๙
		๑-๕ ปี ๒.๓๒	๖-๑๐ ปี ๓.๓๓	๑๑-๑๕ ปี ๓.๒๒	
๑-๕ ปี	๒.๓๒	-	-๑.๐๑๔*	-.๘๙๙*	-๑.๒๖๘*
๖-๑๐ ปี	๓.๓๓		-	.๑๑๕	-.๒๕๔



๑๑-๑๕ ปี	๓.๒๒			-	-๓๖๙*
มากกว่า ๑๕ปี	๓.๕๙				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทฤษฎีของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิดพบว่า แตกต่างกัน ดังนี้

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี มีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๖-๑๐ ปี ๑๑-๑๕ ปี และมากกว่า ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑๑-๑๕ ปี มีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕