

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน ตัวแปรส่วนบุคคลที่ศึกษาได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน อายุงานในการสอน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของสถาบันการศึกษาที่สังกัด คณะวิชาที่สังกัด และจำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4-1 การวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา

จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
เพศ	• หญิง	58.00	1
	• ชาย	42.00	2
รวม	400	100.00	-

ตาราง 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
สถานภาพสมรส • โสด	212	53.00	1
• อยู่ด้วยกัน / สมรส	167	41.80	2
• หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	21	5.20	3
รวม	400	100.00	-
วุฒิการศึกษา • ปริญญาตรี	10	2.50	3
• ปริญญาโท	305	76.20	1
• ปริญญาเอก	85	21.30	2
รวม	400	100.00	-
ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน			
• อาจารย์	347	86.80	1
• ผู้ช่วยศาสตราจารย์	46	11.40	2
• รองศาสตราจารย์	7	1.80	3
รวม	400	100.00	-
อายุงานในการสอน			
• ต่ำกว่า 5 ปี	146	36.50	1
• 5 - 10 ปี	121	30.20	2
• 11 - 15 ปี	35	8.80	4
• 16 - 20 ปี	30	7.50	5
• มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	68	17.00	3
รวม	400	100.00	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
• ต่ำกว่า 15,000 บาท	57	14.20	2
• 15,000 - 25,999 บาท	254	63.50	1
• 26,000 - 35,999 บาท	48	12.00	3
• 36,000 - 45,999 บาท	27	6.80	4
• ตั้งแต่ 46,000 บาทขึ้นไป	14	3.50	5
รวม	400	100.00	-

ตาราง 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ประเภทของสถาบันการศึกษาที่สังกัด			
• สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	195	48.80	1
• สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	125	31.20	2
• สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของ รัฐบาล	80	20.00	3
รวม	400	100.00	-
จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์			
• น้อยกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์	20	5.00	5
• 6 - 10 ชั่วโมง/สัปดาห์	137	34.20	1
• 11 - 15 ชั่วโมง/สัปดาห์	109	27.20	2
• 16 - 20 ชั่วโมง/สัปดาห์	74	18.60	3
• มากกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์	60	15.00	4
รวม	400	100.00	-
สังกัดคณะวิชาที่สังกัด			
กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์			
• บริหารธุรกิจ	105	26.20	1
• สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	48	12.00	2
• ศึกษาศาสตร์	25	6.20	3
• นิเทศศาสตร์	11	2.80	4
• นิติศาสตร์	4	1.00	5
กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
• วิทยาศาสตร์	96	24.00	1
• วิศวกรรมศาสตร์	47	11.80	2
• เทคโนโลยีสารสนเทศ	32	8.00	3
• เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10	2.50	4
• สถาปัตยกรรมศาสตร์	2	0.50	5

ตาราง 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ			
• สหเวชศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์	13	3.20	1
• พยาบาลศาสตร์	7	1.80	2
รวม	400	100.00	-

จากตาราง 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

เพศ อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

สถานภาพสมรส อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา มีสถานภาพอยู่ด้วยกัน / สมรส จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และมีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 รองลงมาคือ มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ

อายุงานในการสอน อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่มีอายุงานในการสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา มีอายุงานในการสอน 5 - 10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 มีอายุงานในการสอนมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 มีอายุงานในการสอน 11 - 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และมีอายุงานในการสอน 16 - 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัด นครราชสีมาส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,999 บาท จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,000 - 35,999 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 36,000- 45,999 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 46,000 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ประเภทของสถาบันการศึกษาที่สังกัด อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 195 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.80 รองลงมาคือ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนชั่วโมงที่สอน 6 - 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงที่สอน 11 - 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีจำนวนชั่วโมงที่สอน 16 - 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 มีจำนวนชั่วโมงที่สอนมากกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และมีจำนวนชั่วโมงที่สอนน้อยกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

คณะวิชาที่สังกัด อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัด นครราชสีมาส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 ได้แก่ บริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ นิเทศศาสตร์ และนิติศาสตร์ รองลงมาสังกัดกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 ได้แก่ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม และสถาปัตยกรรม ศาสตร์ และสังกัดกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ได้แก่ สหเวชศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์ และพยาบาลศาสตร์ ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำใน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 4-2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) และความสามารถในหน้าที่ (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ขีดความสามารถ (Competency)	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency)				
1.1 ด้านการบริการที่ดี	4.27	0.51	มาก	1
1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.53	มาก	2
1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.20	0.53	มาก	3
1.4 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.15	0.57	มาก	4
1.5 ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี	4.11	0.61	มาก	5
1.6 ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	0.57	มาก	6
รวม	4.17	0.40	มาก	-
2. ขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency)				
2.1 ด้านการเรียนการสอน	3.99	0.48	มาก	1
2.2 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.93	0.93	มาก	2
2.3 ด้านการบริการวิชาการ	3.54	0.86	มาก	3
2.4 ด้านการวิจัย	3.28	0.88	ปานกลาง	4
รวม	3.66	0.58	มาก	-

จากตาราง 4-2 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีระดับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.53) ด้านการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.61) และด้านการพัฒนาตนเองในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีระดับขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.58) โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนการสอนในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.48) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.93) ด้านด้านการบริการวิชาการ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.86) และด้านการวิจัยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตาราง 4-3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้าน

ขีดความสามารถหลัก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการบริการที่ดี				
1.1 การทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.38	0.56	มาก	1
1.2 การทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพโดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เช่น นักศึกษา ชุมชนสังคม เป็นต้น และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานต่อไป	4.15	0.59	มาก	2
รวม	4.27	0.51	มาก	-
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
2.1 การทำงานโดยใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์	4.36	0.58	มาก	1
2.2 การทำงาน โดยใช้ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.29	0.56	มาก	2
2.3 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.64	มาก	3

ตาราง 4-3 (ต่อ)

ขีดความสามารถหลัก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2.4 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงาน	4.14	0.64	มาก	4
รวม	4.24	0.53	มาก	-
3. ด้านการทำงานเป็นทีม				
3.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.62	มาก	1
3.2 สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.20	0.64	มาก	2
3.3 สามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.04	0.67	มาก	3
รวม	4.20	0.53	มาก	-
4. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ				
4.1 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.63	มาก	1
4.2 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.00	0.64	มาก	2
รวม	4.15	0.57	มาก	-
5. ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี				
5.1 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี	4.17	0.65	มาก	1
5.2 ความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.06	0.63	มาก	2
รวม	4.11	0.61	มาก	-

ตาราง 4-3 (ต่อ)

ขีดความสามารถหลัก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ด้านการพัฒนาตนเอง				
6.1 การทำงานโดยมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และทางวิชาชีพ	4.25	0.61	มาก	1
6.2 การทำงานโดยมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.96	0.73	มาก	2
6.3 การทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	3.94	0.78	มาก	3
รวม	4.05	0.57	มาก	-
ค่าเฉลี่ยโดยรวม ขีดความสามารถหลัก	4.17	0.40	มาก	-

จากตาราง 4-3 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีระดับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการบริการที่ดี อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) และการทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เช่น นักศึกษา ชุมชนสังคม เป็นต้น และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานต่อไปในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.53) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การทำงานโดยใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.58) การทำงานโดยใช้ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.56) การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.64) และการทำงานโดยใช้ความสามารถใน

การวางแผน การกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) โดยมีรายละเอียดดังนี้ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) การสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64) และการสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.61) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) และการมีความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาตนเอง อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.57) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การทำงานโดยมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และทางวิชาชีพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) การทำงานโดยมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.73) และการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 4-4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้าน

ขีดความสามารถประจำสายงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการเรียนการสอน				
1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา	4.20	0.54	มาก	1
1.2 การใช้เทคนิคและวิธีการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.14	0.62	มาก	2
1.3 การวัดและประเมินผล	4.13	0.54	มาก	3
1.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	4.04	0.68	มาก	4
1.5 การใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน	3.46	0.84	ปานกลาง	5
รวม	3.99	0.48	มาก	-
2. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
2.1 การปลูกฝังนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.06	0.62	มาก	1
2.2 การสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยาย	4.01	0.68	มาก	2
2.3 การมีการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน	3.71	0.79	มาก	3
รวม	3.93	0.93	มาก	-
3. ด้านการบริการวิชาการ				
3.1 การให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ	3.62	0.89	มาก	1
3.2 การประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคม	3.54	0.95	มาก	2
3.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการวิจัยโดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม	3.53	0.90	มาก	3
รวม	3.54	0.86	มาก	-

ตาราง 4-4 (ต่อ)

ขีดความสามารถประจำสายงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
4. ด้านการวิจัย				
4.1 ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย และกระบวนการทำวิจัย	3.60	0.94	มาก	1
4.2 การนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์	3.36	0.99	ปานกลาง	2
4.3 การทำการวิจัยเป็นกลุ่ม	3.17	1.05	ปานกลาง	3
4.4 ความสามารถในการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกสถาบัน	2.99	1.15	ปานกลาง	4
รวม	3.28	0.88	ปานกลาง	-
ค่าเฉลี่ยโดยรวม ขีดความสามารถประจำสายงาน	3.66	0.58	มาก	-

จากตาราง 4-4 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีระดับขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.58) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการเรียนการสอน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถประจำสายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.48) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) การใช้เทคนิคและวิธีการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.62) การวัดและประเมินผลในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.54) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.68) และการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถประจำสายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.93) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การปลูกฝังนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) การสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยายในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) และการมีการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอนในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ด้านการบริการวิชาการ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถประจำสายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.86) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การให้บริการความรู้แก่ชุมชน และสังคมในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.89) การได้ประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.95) และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการวิจัยโดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ด้านการวิจัย อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถประจำสายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.88) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิธี และกระบวนการทำวิจัยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.94) การนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.99) การทำวิจัยเป็นกลุ่มในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.05) และความสามารถในการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกสถาบันในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.15) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 4-5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
โดยรวมของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม	3.76	0.62	ดี	1
2. ด้านการพัฒนาความสามารถ	3.65	0.74	ดี	2
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.54	0.69	ดี	3
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.43	0.67	ปานกลาง	4
5. ด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน	3.37	0.79	ปานกลาง	5
6. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.33	0.69	ปานกลาง	6
7. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม	2.82	0.85	ปานกลาง	7
รวม	3.41	0.57	ปานกลาง	-

จากตาราง 4-5 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.57) โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคมในระดับดี ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.62) ด้านการพัฒนาความสามารถในระดับดี ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.74) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในระดับดี ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.69) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.67) ด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.79) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.69) และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตาราง 4-6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม				
1.1 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.69	ดี	1
1.2 หน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคม	3.88	0.73	ดี	2
1.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.77	0.83	ดี	3
1.4 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.77	0.74	ดี	4
1.5 ชุมชนรอบข้างสามารถนำเอาความรู้จากทางหน่วยงานไปใช้ประโยชน์ต่อได้	3.73	0.83	ดี	5
1.6 การมีโอกาสมีส่วนร่วม และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และชุมชน	3.64	0.86	ดี	6
1.7 หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำร่วมกันอยู่เสมอ	3.61	0.93	ดี	7
รวม	3.76	0.62	ดี	-
2. การพัฒนาความสามารถ				
2.1 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น	3.73	0.85	ดี	1
2.2 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน เตรียมความรู้ และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น	3.69	0.89	ดี	2
2.3 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ	3.59	0.85	ดี	3

ตาราง 4-6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2.4 การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรม หรือศึกษาคูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน หรืองานบริการวิชาการ หรือการวิจัย หรืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.93	ดี	4
รวม	3.65	0.74	ดี	-
3. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				
3.1 ปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบเรื่องส่วนตัว	3.68	0.79	ดี	1
3.2 แบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.79	ดี	2
3.3 เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่	3.64	0.83	ดี	3
3.4 ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม	3.47	0.90	ปานกลาง	4
3.5 ท่านสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น	3.33	0.92	ปานกลาง	5
รวม	3.54	0.69	ดี	-
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
4.1 การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานแล้วจะทำให้มีความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน	3.69	0.71	ดี	1
4.2 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้า	3.52	0.72	ดี	2
4.3 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.42	0.85	ปานกลาง	3
4.4 ท่านมีความรู้สึกว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.29	0.88	ปานกลาง	4

ตาราง 4-6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4.5 หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานอย่างเหมาะสม	3.21	0.84	ปานกลาง	5
รวม	3.43	0.67	ปานกลาง	-
5. การมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน				
5.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	3.55	0.95	ดี	1
5.2 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญต่อผู้บังคับบัญชา	3.54	0.96	ดี	2
5.3 การสามารถแสดงความคิดเห็นในแง่มุมที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรี	3.34	0.89	ปานกลาง	3
5.4 หน่วยงานมีกฎระเบียบ ที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.29	0.92	ปานกลาง	4
5.5 ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	3.12	0.96	ปานกลาง	5
รวม	3.37	0.79	ปานกลาง	-
6. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน				
6.1 สถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆ	3.52	0.84	ดี	1
6.2 หน่วยงานจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ เพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.50	0.84	ดี	2
6.3 บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน	3.33	0.80	ปานกลาง	3
6.4 หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัย	3.31	0.81	ปานกลาง	4
6.5 หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุ	3.30	0.89	ปานกลาง	5

ตาราง 4-6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6.6 วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งาน	3.20	0.90	ปานกลาง	6
6.7 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	3.16	0.92	ปานกลาง	7
รวม	3.33	0.69	ปานกลาง	-
7. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม				
7.1 เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับภาระงาน	2.94	0.94	ปานกลาง	1
7.2 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.85	0.99	ปานกลาง	2
7.3 สวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันตรงกับความต้องการ	2.78	0.95	ปานกลาง	3
7.4 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.71	0.93	ปานกลาง	4
รวม	2.82	0.85	ปานกลาง	-
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.41	0.57	ปานกลาง	-

จากตาราง 4-6 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.57) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับดี ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.62) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในระดับดี ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.69) หน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคมในระดับดี ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในระดับดี ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.83) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับดี ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.74) ชุมชนรอบข้างสามารถหาเอาความรู้จากทางสถาบันไปใช้ประโยชน์ต่อได้ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.83) การมีโอกาสการมีส่วนร่วม และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และชุมชนในระดับดี

($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.86) และหน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำร่วมกันอยู่เสมอในระดับดี ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

การพัฒนาความสามารถ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับดี ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.74) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้นในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.85) หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.89) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติในระดับดี ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.85) และการได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน หรืองานบริการวิชาการหรือการวิจัย หรืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องในระดับดี ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับดี ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.69) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบเรื่องส่วนตัวในระดับดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.79) แบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสมในระดับดี ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.79) เมื่อต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.83) ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำของท่านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.90) และสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.67) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานแล้วจะทำให้มีความมั่นคง และก้าวหน้าในงานในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.71) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในระดับดี ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.72) การได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.85) การทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคงในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.88) และหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.79) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.95)

การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.96) การสามารถแสดงความคิดเห็นในแง่มุมที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.89) หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.92) และการสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.69) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ สถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆในระดับดี ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.84) หน่วยงานจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่เพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในระดับดี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.84) บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.80) หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.81) หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.89) วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.90) และหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.85) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับภาระงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.94) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.99) สวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันตรงกับความต้องการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.95) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำใน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 4-7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวมของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการเรียนการสอน	3.99	0.55	สูง	1
2. ด้านบริการวิชาการแก่สังคม	2.83	1.16	ปานกลาง	2
3. ด้านการวิจัย	2.07	1.09	ต่ำ	3
รวม	2.97	0.74	ปานกลาง	-

จากตาราง 4-7 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.74) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.55) ด้านบริการวิชาการแก่สังคมมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.16) และด้านการวิจัยมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.07$, S.D. = 1.09) ตามลำดับ

ตาราง 4-8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการทำงานของ
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยพิจารณาเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการเรียนการสอน				
1.1 การออกข้อสอบในวิชาที่ได้รับมอบหมายได้ เรียบร้อย ตรวจให้คะแนน และส่งผลการสอบตาม กำหนดเวลา	4.17	0.62	สูง	1
1.2 การประเมินผลการเรียนการสอนที่ครอบคลุม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์รายวิชา	4.01	0.69	สูง	2
1.3 การวิเคราะห์และประเมินผลรายวิชาที่สอนทุก ภาคเรียนและนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การสอน	4.00	0.72	สูง	3
1.4 การใช้สื่อ เทคโนโลยี/นวัตกรรมใน การสอนอย่างเหมาะสม	3.99	0.68	สูง	4
1.5 การจัดทำประมวลการสอน แผนการสอน และมีการวางแผนการประเมินที่มีตัวชี้วัดชัดเจน	3.94	0.69	สูง	5
1.6 การให้คำแนะนำที่ดีแก่นักศึกษาเกี่ยวกับ หลักสูตร การเลือกวิชาเรียน การลงทะเบียนเรียน การปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยชุมชน หรือสังคม ปัญหาส่วนตัว การดูแลสุขภาพ และ งานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.85	0.78	สูง	6
รวม	3.99	0.55	สูง	-

ตาราง 4-8 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2. ด้านบริการวิชาการแก่สังคม				
2.1 การมีงานบริการวิชาการที่นำมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.00	1.24	ปานกลาง	1
2.2 การมีงานบริการวิชาการที่นำมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาการวิจัย	2.92	1.22	ปานกลาง	2
2.3 การเป็นคณะทำงานที่ปรึกษาด้านวิชาการหรือวิชาชีพให้กับองค์กรภายนอก	2.73	1.34	ปานกลาง	3
2.4 การเป็นคณะทำงานที่ปรึกษาด้านวิชาการหรือวิชาชีพให้กับหน่วยงานภายใน	2.69	1.34	ปานกลาง	4
รวม	2.83	1.16	ปานกลาง	-
3. ด้านการวิจัย				
3.1 การทำงานวิจัย (นักวิจัยหลักหรือนักวิจัยร่วม) ได้รับทุนวิจัยจากทุนวิจัยภายในสถาบัน	2.39	1.31	ต่ำ	1
3.2 การทำงานวิจัย(นักวิจัยหลักหรือนักวิจัยร่วม) ได้รับทุนวิจัยจากทุนวิจัยภายนอกสถาบัน	2.34	1.35	ต่ำ	2
3.3 งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับชาติ	2.06	1.28	ต่ำ	3
3.4 การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการระดับชาติ	2.02	1.32	ต่ำ	4
3.5 ตำรา (Textbook) หรือหนังสือ (Book) ที่ใช้ในการขอผลงานทางวิชาการและผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว หรือตำราหนังสือที่มีคุณภาพสูง มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจอ่านตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ	1.97	1.31	ต่ำ	5
3.6 งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับนานาชาติ	1.92	1.24	ต่ำ	6

ตาราง 4-8 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3.7 การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการในระดับนานาชาติ	1.81	1.20	ต่ำ	7
รวม	2.07	1.09	ต่ำ	-
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.97	0.74	ปานกลาง	-

หมายเหตุ

1. การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ โดยได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ที่มีกองบรรณาธิการจัดทำรายงานหรือคณะกรรมการจัดประชุม ประกอบด้วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ

2. งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับชาติ โดยที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูล Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) หรือ วารสารวิชาการระดับชาติตามประกาศของสมศ.

3. งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับนานาชาติ โดยที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลสากล ได้แก่ ฐานข้อมูลจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank:www.scimagojr.com) หรือฐานข้อมูล ISI Web of Science (Science Citation Index Expand, Social Sciences Citation Index, Art and Humanities Citation Index) หรือฐานข้อมูล Scopus หรือวารสารวิชาการระดับนานาชาติตามประกาศของสมศ.

จากตาราง 4-8 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.55) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การออกข้อสอบในวิชาที่ได้รับมอบหมายได้เรียบร้อย ตรวจให้คะแนน และส่งผลการสอบตามกำหนดเวลาในระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) การมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์รายวิชาในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69) การมีการวิเคราะห์และประเมินผลรายวิชาที่สอนทุกภาคเรียนและนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการสอนในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.72) การมีการใช้สื่อ เทคโนโลยี/นวัตกรรมในการสอนอย่างเหมาะสมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.68) การจัดทำประมวลการสอน แผนการสอน และมีการวางแผนการประเมินที่มีตัวชี้วัดชัดเจนในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) และการให้คำแนะนำที่ดีแก่นักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การเลือกวิชาเรียน การลงทะเบียนเรียน การปฏิบัติตนตามระเบียบของมหาวิทยาลัยชุมชนหรือสังคม ปัญหาส่วนตัว การดูแลสุขภาพ และงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ด้านบริการวิชาการแก่สังคม มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.16) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การมีงานบริการวิชาการที่นำมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.24) การมีงานบริการวิชาการที่นำมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาการวิจัยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 1.22) การเป็นคณะทำงานที่ปรึกษาด้านวิชาการหรือวิชาชีพให้กับองค์กรภายนอกในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 1.34) และการเป็นคณะทำงานที่ปรึกษาด้านวิชาการหรือวิชาชีพให้กับหน่วยงานภายในในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, S.D. = 1.34) ตามลำดับ

ด้านการวิจัย มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.07$, S.D. = 1.09) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การทำงานวิจัย (เป็นนักวิจัยหลักหรือนักวิจัยร่วม) ได้รับทุนวิจัยจากทุนวิจัยภายในสถาบันในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.39$, S.D. = 1.31) การทำงานวิจัย (เป็นนักวิจัยหลักหรือนักวิจัยร่วม) ได้รับทุนวิจัยจากทุนวิจัยภายนอกสถาบันในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.34$, S.D. = 1.35) งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับชาติในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.06$, S.D. = 1.28) การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการระดับชาติในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.02$, S.D. = 1.32) ตำรา (Textbook) หรือหนังสือ (Book) ที่ใช้ในการขอผลงานทางวิชาการและผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว หรือตำราหนังสือที่มีคุณภาพสูง

มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจอ่านตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 1.31) งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับนานาชาติในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.92$, S.D. = 1.24) และการนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการระดับนานาชาติในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.81$, S.D. = 1.20) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

4.5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านขีดความสามารถโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
การทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

H_1 : ปัจจัยด้านขีดความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 4-9

ตาราง 4-9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถกับประสิทธิภาพ
การทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ขีดความสามารถ	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
1.ขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน	.52**	.00	ปานกลาง	1
2.ขีดความสามารถประจำสายงานใน การปฏิบัติงาน	.40**	.00	ปานกลาง	2

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4-9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขีดความสามารถหลัก (Core Competency) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 และ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency) โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .52 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 และ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.5.1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้าน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

H_1 : ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 4-10 และ 4-11

ตาราง 4-10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับที่
1. การพัฒนาตนเอง	.38**	.00	ปานกลาง	1
2. การถ่ายทอดเทคโนโลยี	.38**	.00	ปานกลาง	2
3. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	.29**	.00	ต่ำ	3
4. การบริการที่ดี	.28**	.00	ต่ำ	4
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	.28**	.00	ต่ำ	5
6. การทำงานเป็นทีม	.11*	.03	ต่ำ	6

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การพัฒนาตนเอง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .38 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

การถ่ายทอดเทคโนโลยี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีกับ

ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ .38 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขีดความสามารถด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ .29 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีขีดความสามารถด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

การบริการที่ดี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ .29 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีขีดความสามารถในการบริการ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ .28 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีขีดความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จะมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ .11 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีขีดความสามารถในการทำงานเป็นทีม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 4-11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้านย่อย

ปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
1. การพัฒนาตนเอง				
1.1 การทำงานโดยมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	.34**	.00	ปานกลาง	1
1.2 การทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	.34**	.00	ปานกลาง	2
1.3 การทำงานโดยมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและทางวิชาชีพ	.23**	.00	ต่ำ	3
2. ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี				
2.1 การมีความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.38**	.00	ปานกลาง	1
2.2 มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี	.33**	.00	ปานกลาง	2
3. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ				
3.1 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	.31**	.00	ปานกลาง	1
3.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน	.21**	.00	ต่ำ	2
4. การบริการที่ดี				
4.1 การทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เช่น นักศึกษา ชุมชนสังคม เป็นต้น และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงาน	.32**	.00	ปานกลาง	1

ตาราง 4-11 (ต่อ)

ปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
4.2 การทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	.19**	.00	ต่ำ	2
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
5.1 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ภารกิจงาน	.34**	.00	ปานกลาง	1
5.2 การทำงานโดยใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์	.22**	.00	ต่ำ	2
5.3 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	.22**	.00	ต่ำ	3
5.4 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	.17**	.00	ต่ำ	4
6. การทำงานเป็นทีม				
6.1 การสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.19**	.00	ต่ำ	1
6.2 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	.06	.23	ไม่มี ความสัมพันธ์	2
6.3 การสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	.02	.76	ไม่มี ความสัมพันธ์	3

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

1. การพัฒนาตนเอง

1.1 การทำงานโดยมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานโดยมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 การทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .338 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ในระดับสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

1.3 การทำงานโดยมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการ และทางวิชาชีพ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานโดยมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและทางวิชาชีพ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .23 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และทางวิชาชีพ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี

2.1 การมีความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .38 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.1 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .31 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .21 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติกันได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. การบริการที่ดี

4.1 การทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เช่น นักศึกษา ชุมชนสังคม เป็นต้น และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .32 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เช่น นักศึกษา ชุมชนสังคม เป็นต้น และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 การทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .19 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

5.1 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานโดยใช้ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2 การทำงานโดยใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานโดยใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .22 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .22 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.4 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

6. การทำงานเป็นทีม

6.1 การสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .19 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปใน

ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

6.2 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .23 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .06

6.3 การสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .76 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย กับประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .02

4.5.1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้าน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

H_1 : ขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 4-12 และ 4-13

ตาราง 4-12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านขีดความสามารถประจำสายงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
1. ด้านการวิจัย	.57**	.00	ปานกลาง	1
2. ด้านการเรียนการสอน	.51**	.00	ปานกลาง	2
3. ด้านการบริการวิชาการ	.47**	.00	ปานกลาง	3
4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	.12*	.02	ต่ำ	4

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

ด้านการวิจัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ขีดความสามารถด้านการวิจัย กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .57 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถด้านการวิจัย จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการเรียนการสอน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ขีดความสามารถด้านการเรียนการสอน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .51 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถด้านการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการบริการวิชาการ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ขีดความสามารถด้านการบริการ

วิชาการกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .47 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถด้านการบริการวิชาการ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ชีคความสามารถด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .12 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 4-13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถประจำ
 สายงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของ
 อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้านย่อย

ด้านขีดความสามารถประจำสายงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
1. ด้านการวิจัย				
1.1 การทำการวิจัยเป็นกลุ่ม	.53**	.00	ปานกลาง	1
1.2 การนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์	.49**	.00	ปานกลาง	2
1.3 ความสามารถในการหาแหล่งทุนวิจัย ภายนอกสถาบัน	.46**	.00	ปานกลาง	3
1.4 การมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิจัย และกระบวนการทำวิจัย	.44**	.00	ปานกลาง	4
2. ด้านการเรียนการสอน				
2.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	.48**	.00	ปานกลาง	1
2.2 การใช้เทคนิคและวิธีการสอนเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	.39**	.00	ปานกลาง	2
2.3 การวัดและประเมินผล	.36**	.00	ปานกลาง	3
2.4 การใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการ เรียนการสอน	.35**	.00	ปานกลาง	4
2.5 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของ นักศึกษา	.33**	.00	ปานกลาง	5
3. ด้านการบริการวิชาการ				
3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือ การวิจัยโดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการ วิชาการแก่ชุมชนและสังคม	.51**	.00	ปานกลาง	1
3.2 การให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคม ในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ	.48**	.00	ปานกลาง	2
3.3 การได้ประยุกต์งานวิชาการให้เกิด ประโยชน์กับชุมชนและสังคม	.44**	.00	ปานกลาง	3

ตาราง 4-13 (ต่อ)

ด้านขีดความสามารถประจำสายงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
4.1 การประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน	.24**	.00	ต่ำ	1
4.2 การสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยาย	.18**	.00	ต่ำ	2
4.3 การปลูกฝังนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	.02	.77	ไม่มี ความสัมพันธ์	3

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

1. ด้านการวิจัย

1.1 การทำการวิจัยเป็นกลุ่ม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำการวิจัยเป็นกลุ่มกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .53 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถทำการวิจัยเป็นกลุ่ม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 การนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .49 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ความสามารถในการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกสถาบัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความสามารถในการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกสถาบัน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกสถาบัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4 การมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิจัยและกระบวนการทำวิจัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิจัยและกระบวนการทำวิจัย กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .44 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิจัยและกระบวนการทำวิจัย จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านการเรียนการสอน

2.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .48 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ในการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 การใช้เทคนิคและวิธีการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การใช้เทคนิคและวิธีการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงด้วย

2.3 การวัดและประเมินผล มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การวัดและประเมินผลกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 การใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .35 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านการบริการวิชาการ

3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการวิจัยโดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการวิจัย โดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .51 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

หรือการวิจัยโดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 การให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .48 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 การได้ประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้ประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .44 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4.1 การประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอนกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .24 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 การสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยาย กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .18 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยาย จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.3 การปลูกฝังนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .77 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การปลูกฝังนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .02

4.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 4-14 และ 4-15

ตาราง 4-14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาโดยภาพรวม

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับที่
1. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	.44**	.00	ปานกลาง	1
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	.39**	.00	ปานกลาง	2
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.38**	.00	ปานกลาง	3
4. ด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน	.34**	.00	ปานกลาง	4
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม	.33**	.00	ปานกลาง	5
6. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม	.32**	.00	ปานกลาง	6
7. ด้านการพัฒนาความสามารถ	.30**	.00	ปานกลาง	7

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาโดยภาพรวม พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .44 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .38 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .32 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การพัฒนาความสามารถกับ ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .30 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็น ความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาความสามารถ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 4-15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้านย่อย

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
1. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน				
1.1 วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งาน	.39**	.00	ปานกลาง	1
1.2 บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน	.39**	.00	ปานกลาง	1
1.3 หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย	.39**	.00	ปานกลาง	2
1.4 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุ	.38**	.00	ปานกลาง	3
1.5 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	.37	.00	ปานกลาง	4
1.6 สถานที่ทำงานของท่านปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆ	.31	.00	ปานกลาง	5
1.7 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ เพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	.29**	.00	ต่ำ	6

ตาราง 4-15 (ต่อ)

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				
2.1 การพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น	.41**	.00	ปานกลาง	1
2.2 ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม	.32**	.00	ปานกลาง	2
2.3 การแบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	.32**	.00	ปานกลาง	3
2.4 การทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่	.30**	.00	ต่ำ	4
2.5 การปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบเรื่องส่วนตัว	.26**	.00	ต่ำ	5
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
3.1 หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานอย่างเหมาะสม	.36**	.00	ปานกลาง	1
3.2 การได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.34**	.00	ปานกลาง	2
3.3 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้า	.31**	.00	ปานกลาง	3
3.4 การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน	.29**	.00	ต่ำ	4
3.5 การมีความรู้สึดีกว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคง	.29**	.00	ต่ำ	5

ตาราง 4-15 (ต่อ)

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
4. ด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของ หน่วยงาน				
4.1 การสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ	.41**	.00	ปานกลาง	1
4.2 การแสดงความคิดเห็นในแง่ลบที่ต่าง จากผู้บังคับบัญชาโดยเสรี	.33**	.00	ปานกลาง	2
4.3 หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ไม่เป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	.32**	.00	ปานกลาง	3
4.4 การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่สำคัญต่อผู้บังคับบัญชา	.22**	.00	ต่ำ	4
4.5 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	.18**	.00	ต่ำ	5
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ สังคม				
5.1 การมีโอกาสมีส่วนร่วม และ ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับ กิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน และชุมชน	.38**	.00	ปานกลาง	1
5.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ออกความ คิดเห็นเกี่ยวกับงาน	.27**	.00	ต่ำ	2
5.3 ชุมชนหรือสังคมนอกระบบสามารถนำ ความรู้จากทางสถาบันไปใช้ประโยชน์ต่อได้	.26**	.00	ต่ำ	3
5.4 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.25**	.00	ต่ำ	4

ตาราง 4-15 (ต่อ)

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
5.5 หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	.23**	.00	ต่ำ	5
5.6 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.22**	.00	ต่ำ	6
5.7 หน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและ สังคม	.16**	.00	ต่ำ	7
6. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและ ยุติธรรม				
6.1 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	.35**	.00	ปานกลาง	1
6.2 สวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันตรงกับ ความต้องการของท่าน	.31**	.00	ปานกลาง	2
6.3 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	.25**	.00	ต่ำ	3
6.4 เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน เหมาะสมกับภาระงาน	.24**	.00	ต่ำ	4
7. การพัฒนาความสามารถ				
7.1 การได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานให้มีการศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็น ประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ	.34**	.00	ปานกลาง	1
7.2 การได้รับการสนับสนุนให้ เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมหรือ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานสอน หรืองานบริการวิชาการหรือการ วิจัยหรืองานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมหรือเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง	.24**	.00	ต่ำ	2

ตาราง 4-15 (ต่อ)

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ ที่
7.3 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น	.23**	.00	ต่ำ	3
7.4 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน เตรียม ความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่ง วิชาการที่สูงขึ้น	.20**	.00	ต่ำ	4

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัด นครราชสีมา พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

1.1 วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งาน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัย กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัย อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4 หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .38 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.5 หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .37 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.6 สถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .309 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

1.7 หน่วยงานจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ เพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ เพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .29 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ เพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

2.1 การพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น กับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .41 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .32 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 การแบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การแบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .32 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 การทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่กับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 การปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบเรื่องส่วนตัว มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบเรื่องส่วนตัวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบเรื่องส่วนตัว จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.1 หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานอย่างเหมาะสม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานอย่างเหมาะสม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .36 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานอย่างเหมาะสม อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 การได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .31 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้า จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .29 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3.5 การมีความรู้สึว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีความรู้สึว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคงกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .29 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึว่าการทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน

4.1 การสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .41 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่

เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 การแสดงความคิดเห็นในแง่ลบที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรี มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การแสดงความคิดเห็นในแง่ลบที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรี กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นในแง่ลบที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.3 หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .32 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีกฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.4 การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญต่อผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญต่อผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .22 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญต่อผู้บังคับบัญชา จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4.5 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .18 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม

5.1 การมีโอกาสมีส่วนร่วม และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และชุมชน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การมีโอกาสการมีส่วนร่วม และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และชุมชน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .38 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสมีส่วนร่วม และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และชุมชน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .27 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3 ชุมชนหรือสังคมรอบข้างสามารถนำความรู้จากทางสถาบัน ไปใช้ประโยชน์ต่อได้ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ชุมชนหรือสังคมรอบข้างสามารถนำความรู้จากทางสถาบันไปใช้ประโยชน์ต่อกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .26 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าชุมชนหรือสังคมรอบข้างสามารถนำความรู้จากทางสถาบันไปใช้ประโยชน์ต่อได้ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.4 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันใน

ระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.5 หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .23 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.6 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .22 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.7 หน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคม กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .16 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคม อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม

6.1 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .35 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

6.2 สวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันตรงกับความต้องการ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันตรงกับความต้องการ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .31 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

6.3 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

6.4 เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับภาระงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับภาระงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .24 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

7. การพัฒนาความสามารถ

7.1 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับ

การสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

7.2 การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน หรืองานบริการวิชาการหรือการวิจัย หรืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน หรืองานบริการวิชาการหรือการวิจัย หรืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .24 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน หรืองานบริการวิชาการหรือการวิจัย หรืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

7.3 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้นกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .23 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

7.4 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น กับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .20 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน