

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดตามวิทยาเขตทั้ง 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวนทั้งสิ้น 3,926 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการเลือกมาจากประชากรด้วยวิธีดังต่อไปนี้
 - 2.1 นำกลุ่มประชากรทั้งหมดคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ของ ยามาเน (Yamane, 1973, p. 887) จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 363 คน
 - 2.2 สุ่มจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยจำแนกตามวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย จำนวน 4 วิทยาเขต โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เปรียบเทียบอัตราส่วนกับประชากรในแต่ละกลุ่มย่อย โดยใช้สัดส่วนจากประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย และประเภทบุคลากร

วิทยาเขตของมหาวิทยาลัย	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย (งปม.)	พนักงานมหาวิทยาลัย (ราชได้)	รวม	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย (งปม.)	พนักงานมหาวิทยาลัย (ราชได้)	รวม
บางเขน	2,566	364	102	3,032	240	33	9	282
กำแพงแสน	487	51	25	563	45	4	2	51
ศรีราชา	18	16	171	205	1	1	16	18
เฉลิมพระเกียรติ	5	111	10	126	1	10	1	12
จังหวัดสกลนคร								
รวม	3,076	542	308	3,926	287	48	28	363

กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 363 คน แต่เพื่อความเที่ยงตรงของค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้คือ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 97 คน วิทยาเขตศรีราชา 124 คน วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 83 คน และวิทยาเขตบางเขนตามที่คำนวณได้ คือ 282 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 586 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือวัฒนธรรมองค์การของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51) เป็นการวัดวัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน ซึ่งเครื่องมือฉบับนี้ พรทิพย์ มั่งคั่ง (2543) ได้นำไปใช้ศึกษาข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) ได้นำไปใช้ศึกษากับข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

แบบสอบถามมีทั้งหมดจำนวน 38 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งเป็น 10 ด้าน คือ

- | | | |
|--------------------------------------|--------------|-------------|
| 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ | ข้อที่ 1-4 | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) การเพิ่มอำนาจ | ข้อที่ 5-9 | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) การตัดสินใจ | ข้อที่ 10-13 | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | ข้อที่ 14-17 | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) ความไว้วางใจ | ข้อที่ 18-20 | จำนวน 3 ข้อ |
| 6) คุณภาพ | ข้อที่ 21-23 | จำนวน 3 ข้อ |
| 7) การยอมรับ | ข้อที่ 24-27 | จำนวน 4 ข้อ |
| 8) ความเอื้ออาทร | ข้อที่ 28-30 | จำนวน 3 ข้อ |
| 9) ความเป็นเอกภาพในองค์การ | ข้อที่ 31-35 | จำนวน 5 ข้อ |
| 10) ความหลากหลายของบุคลากร | ข้อที่ 36-38 | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อสถาบัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและแบบวัดของ พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-609) สำหรับวัดความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ซึ่งเครื่องมือฉบับนี้ ดวงพร พรวิทยา (2540) ได้นำไปใช้ศึกษาอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ประดับ ชัยพฤกษ์ (2542) ได้นำไปใช้ศึกษาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

แบบสอบถามมีทั้งหมดจำนวน 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- | | | |
|---|--------------|-------------|
| 1) ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ | ข้อที่ 1-5 | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์การ | ข้อที่ 6-11 | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ | ข้อที่ 12-19 | จำนวน 8 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อสถาบัน จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ
2. ประสานงานเบื้องต้นกับหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน เพื่อให้ได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาเขตต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในช่วงเดือนตุลาคม 2548 โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยให้ทราบ
3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข
5. เสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเกี่ยวกับภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสม ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้
 - 5.1 ผศ.ดร.สมโภชน์ อเนกสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและวัดผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 5.2 นายพรเทพ พัฒนานุรักษ์ อาจารย์ประจำ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - 5.3 นายฉวีลย์ เนียมทรัพย์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - 5.4 นายวิโรจน์ เดชนำบัญชาชัย อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
 - 5.5 นางพิมพ์จันทร์ นุ่มหอม หัวหน้าสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาเพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป
7. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

7.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตลพบุรี จำนวน 20 คน และวิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

7.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตรการหา สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) ของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ อยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.83 และแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบัน อยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.78

7.3 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อสถาบันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. แจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในวิทยาเขตศรีราชา ส่วนวิทยาเขตที่เหลือจำนวน 3 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร นั้น ผู้วิจัยจะใช้วิธีการจัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานงานวิทยาเขตศรีราชา ณ วิทยาเขตบางเขน เพื่อส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ประสานงานกับบุคลากรตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความสนิทโดยส่วนตัวเพื่อแจกแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามคืน จำนวน 560 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.56

3. การจัดกระทำข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกฉบับมาหาคะแนนนำหาคะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่ง 3 ส่วน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ มีทั้งหมด 10 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความไว้วางใจ ด้านคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความเป็นเอกภาพในองค์การ ด้านความหลากหลายของบุคลากร แบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 38 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นโดยการพัฒนาจากเครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การของ แพตเตอร์สัน (Patterson , 1988, pp. 50-51)

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจริงมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจริงน้อย
- 1 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่จริงเลย

การแปลความหมายของข้อมูล ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อสถาบัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและแบบวัดของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-609)

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ จากข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ สำหรับป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก (Positive Item Statement) ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นความผูกพันต่อสถาบัน จะให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับน้อย
- 1 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงลบ (Negative Item Statement) ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นความผูกพันต่อสถาบัน จะให้คะแนนดังนี้ (เฉพาะข้อ 1, 4, 8, 11, 12 และ 16)

- 1 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับมากที่สุด
- 2 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับน้อย
- 5 หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกตรงตามความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดย เทียบกับเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็นของ เบสต์ (Best, 1977, p. 174)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.0000-2.3333 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.3334-3.6667 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.6668-5.0000 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและทดสอบสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 “วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างทำการทดสอบด้วยสถิติ Least-Significant Different (LSD)

2. การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 “วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามประเภทของบุคลากรที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างทำการทดสอบด้วยสถิติ Least-Significant Different (LSD)

3. การทดสอบสมมุติฐานที่ 3 “วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

4. การทดสอบสมมุติฐานที่ 4 “ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างทำการทดสอบด้วยสถิติ Least-Significant Different (LSD)

5. การทดสอบสมมุติฐานที่ 5 “ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามประเภทของบุคลากรที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างทำการทดสอบด้วยสถิติ Least-Significant Different (LSD)

6. การทดสอบสมมุติฐานที่ 6 “ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

7. การทดสอบสมมุติฐานที่ 7 “วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กัน” สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

8. การทดสอบสมมุติฐานที่ 8 “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้” สถิติที่ใช้คือ สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05