

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติดังต่อไปนี้ คือ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าที่ใช้แสดงผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
MS_B	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพการพยากรณ์
Y'	แทน	ค่าที่ได้จากการพยากรณ์โดยตัวแปรอิสระในสมการถดถอยอย่างง่าย
B	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอจะประกอบด้วยจำนวนแบบสอบถามที่จัดเก็บและเก็บได้ และข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. จำนวนแบบสอบถามที่จัดเก็บและเก็บได้จากการสุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่จัดเก็บและที่เก็บได้

แหล่งข้อมูล	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ	สมบูรณ์	ร้อยละ
อาจารย์	321	300	93.46	300	93.46
รวม	321	300	93.46	300	93.46

จากตารางที่ 2 พบว่าจำนวนแบบสอบถามที่จัดเก็บ 321 ฉบับ ได้รับคืน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.46 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.46

2. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	88	29.30
หญิง	212	70.70

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	14	4.70
25 – 36 ปี	181	60.30
37 – 48 ปี	86	28.70
49 ปีขึ้นไป	19	6.30
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	8.30
ปริญญาตรี	255	85.00
สูงกว่าปริญญาตรี	20	6.70
4. สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์		
บริหารธุรกิจ	199	66.30
ช่าง	75	25.00
บริหารธุรกิจและช่าง	26	8.70
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	20	6.70
2 – 6 ปี	136	45.30
มากกว่า 6 ปี	144	48.00
รวม	300	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประมาณ 2 ใน 3 คิดเป็นร้อยละ 70.70 เป็นเพศหญิง ที่เหลือร้อยละ 29.30 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 – 36 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมาคือ อายุ 37-48 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.70 ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 85.00 และมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามสอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจคิดเป็นร้อยละ 66.30 รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาช่าง คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.00 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารทั้ง 6 ด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการควบคุมงานซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวม รายด้าน และเป็นรายข้อ

1. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นรายด้าน และเป็นภาพรวมปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้านที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับการแสดงผล พฤติกรรมกรรมการบริหาร
1	ภาวะผู้นำ	3.48	.72	ปานกลาง
2	การจูงใจ	3.50	.76	มาก
3	การติดต่อสื่อสาร	3.35	.76	ปานกลาง
4	การตัดสินใจ	3.28	.78	ปานกลาง
5	การกำหนดเป้าหมาย	3.46	.77	ปานกลาง
6	การควบคุมงาน	3.40	.78	ปานกลาง
	รวม	3.41	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ

2. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ
จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับการแสดงผล พฤติกรรมกรรมการบริหาร
1	ใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและ สถานการณ์	3.39	.85	ปานกลาง
2	ให้คำแนะนำ สอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	3.36	.82	ปานกลาง
3	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61	.91	มาก
4	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีคุณธรรม และเมตตาธรรม	3.52	.92	มาก
5	ชักชวนใ้มีน้ำใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ	3.41	.89	ปานกลาง
6	ช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.51	.94	มาก
7	มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและแสดง ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ	3.54	.88	มาก
รวม		3.48	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ใน
การปฏิบัติงานและแสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ให้คำแนะนำ
สอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

3. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการจูงใจ
ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารด้านการจูงใจ

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับการแสดงผล พฤติกรรมกรรมการบริหาร
1	สร้างบรรยากาศที่ดีให้ครูอาจารย์เกิดความไว้วางใจ อบอุ่นใจและรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม	3.45	.68	ปานกลาง
2	กระตุ้นให้ครูอาจารย์ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม	3.57	.86	มาก
3	สร้างความรู้สึกให้ครูอาจารย์ได้ตระหนักว่าทุกคนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม	3.54	.92	มาก
4	โน้มน้าวจิตใจครูอาจารย์ให้เกิดความรักใคร่และผูกพันกัน	3.49	.93	ปานกลาง
5	สนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.52	.91	มาก
6	มีวิธีการให้ครูอาจารย์อุทิศเวลาและขยันขันแข็งในการทำงาน	3.52	.93	มาก
	รวม	3.50	.76	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ กระตุ้นให้อาจารย์ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ สร้างความรู้สึกให้ครูอาจารย์ได้ตระหนักว่าทุกคนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สร้างบรรยากาศที่ดีให้ครูอาจารย์เกิดความไว้วางใจ อบอุ่นและรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสาร
จำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับการแสดงผล พฤติกรรมกรรมการบริหาร
1	มีความสามารถทั้งการพูด การเขียน การกระทำ รู้จักวางตนและใช้ความรู้อย่างมีหลักการและเหมาะสม	3.59	.85	มาก
2	สื่อสารทำความเข้าใจตลอดจนทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา	3.40	.90	ปานกลาง
3	คำนึงถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา เสมอเมื่อกำลังติดต่อสื่อสารในเรื่องสำคัญๆ	3.27	.90	ปานกลาง
4	สามารถพูดชักจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม สิ่งที่ต้องการได้โดยไม่เกิดความรู้สึกว่าเป็นการบังคับ	3.27	.89	ปานกลาง
5	ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้ขวัญกำลังใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหา	3.20	.96	ปานกลาง
	รวม	3.35	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
ได้แก่ มีความสามารถทั้งการพูด การเขียน การกระทำ รู้จักวางตนและใช้ความสามารถอย่างมี
หลักการและเหมาะสม ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
ได้แก่ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้ขวัญกำลังใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหา

5. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ
จำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับการแสดงผล พฤติกรรมกรรมการบริหาร
1	มีเกณฑ์และมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินใจอย่างชัดเจน สามารถวัดได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ	3.25	.90	ปานกลาง
2	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ สงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดในการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย	3.25	.99	ปานกลาง
3	เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และถือตามเสียงข้างมาก	3.28	.99	ปานกลาง
4	มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วโดยใช้ เหตุผลข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ	3.34	.93	ปานกลาง
5	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ความคิด วินิจฉัยและเลือกวิธีทำงานเพื่อบรรลุให้วัตถุประสงค์ ด้วยตนเอง	3.28	.90	ปานกลาง
6	พิจารณาตัดสินใจเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัย ความสามารถเป็นหลัก	3.16	.97	ปานกลาง
7	มีความกล้าในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง	3.39	.94	ปานกลาง
	รวม	3.28	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบเช่นกันว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ มีความกล้าในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง รองลงมา
ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วโดยใช้เหตุผลข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ พิจารณาตัดสินใจเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

6. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมายจำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมาย

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับการแสดงผล พฤติกรรมกรรมการบริหาร
1	มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานได้เหมาะสมเพื่อความสำเร็จของงาน	3.51	.84	มาก
2	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	3.42	.95	ปานกลาง
3	กำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้สูง	3.43	.92	ปานกลาง
4	ยึดวัตถุประสงค์ของสถาบันมาเป็นแนวปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง	3.50	.89	มาก
5	สามารถดำเนินการและปฏิบัติตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.46	.86	ปานกลาง
	รวม	3.46	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานได้เหมาะสมเพื่อความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ ยึดวัตถุประสงค์ของสถาบันมาเป็นแนวปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

7. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมงาน

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับการแสดงผล พฤติกรรมกรรมการบริหาร
1	มีการวางแผนการดำเนินการและติดตามผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.60	.85	มาก
2	กำหนดขอบข่ายแล้วมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วปล่อยให้ทำงานอย่างเป็นอิสระ	3.39	.93	ปานกลาง
3	มีการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	3.35	.90	ปานกลาง
4	เปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้เพื่อการ ประเมินผลและการวิเคราะห์ผลงานที่ได้จากการ ปฏิบัติงานจริง	3.41	.86	ปานกลาง
5	แจ้งผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบ	3.27	.97	ปานกลาง
	รวม	3.40	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารด้านการควบคุมงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุดได้แก่ มีการวางแผนการดำเนินการและติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่วนข้อที่เหลือน้อย
ในระดับปานกลางทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ แจ้งผลการตรวจสอบการปฏิบัติงาน
แก่ผู้ใต้บังคับทราบ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	P
ชาย	88	20.77	4.20	.83	.410
หญิง	212	20.34	4.11		

จากตารางที่ 11 พบว่าอาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอายุต่างกันก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	(SD)
ต่ำกว่า 25 ปี	14	20.04	5.01
25 – 36 ปี	181	20.55	4.25
37 – 48 ปี	86	20.17	3.66
49 ปีขึ้นไป	19	21.25	4.58
รวม	300	20.46	4.14

จากตารางที่ 12 พบว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสูงสุด รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 26 – 36 ปี ส่วนอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารต่ำที่สุด

เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของอาจารย์ที่มีอายุต่างกันโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตั้งเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	23.06	3	7.69	.45	.72
ภายในกลุ่ม	5093.83	296	17.21		
รวม	5516.89	299			

จากตารางที่ 13 พบว่าอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	(SD)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	21.21	3.65
ปริญญาตรี	255	20.43	4.14
สูงกว่าปริญญาตรี	20	19.99	4.75
รวม	300	20.47	4.14

จากตารางที่ 14 พบว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
และต่ำที่สุดได้แก่ อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า
ความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของ
ประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	18.46	2	9.23	.56	.59
ภายในกลุ่ม	5098.42	297	17.16		
รวม	5116.88	299			

จากตารางที่ 15 พบว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
ของอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและ
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารจำแนกตามสาขาวิชาที่สอนของอาจารย์

สาขาวิชาที่สอน	จำนวน	(\bar{X})	(SD)
บริหารธุรกิจ	199	20.40	4.04
ช่าง	75	21.19	3.91
บริหารธุรกิจและช่าง	26	18.84	5.09
รวม	300	20.47	4.14

จากตารางที่ 16 พบว่าอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา
ได้แก่ อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และต่ำที่สุดได้แก่ อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชา
บริหารธุรกิจและช่าง

เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความ
แปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากร
แต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	109.31	2	54.65	3.24	.04
ภายในกลุ่ม	5007.58	297	16.86		
รวม	5116.89	299			

จากตารางที่ 17 พบว่าอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอย่างน้อย 1 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกัน

สาขาวิชาที่สอน	บริหารธุรกิจ	ช่าง	บริหารธุรกิจ
บริหารธุรกิจ	-	.79	1.57
ช่าง		-	2.36*
บริหารธุรกิจและช่าง			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่าอาจารย์ในสาขาวิชาช่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารสูงกว่าอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจและช่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจกับอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่าง และอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจกับอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจและช่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	(\bar{X})	(SD)
น้อยกว่า 2 ปี	20	20.43	5.88
2 - 6 ปี	136	20.60	4.13
มากกว่า 6 ปี	144	20.34	3.89
รวม	300	20.47	4.14

จากตารางที่ 19 พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2- 6 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสูงสุด รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี และต่ำที่สุดได้แก่ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี

เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตั้งเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.89	2	2.45	.174	.87
ภายในกลุ่ม	5111.99	297	17.21		
รวม	5116.78	299			

จากตารางที่ 20 พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 ด้านซึ่งได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์เป็นรายด้านและภาพรวมปรากฏผลดังตารางที่ 21 ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์เป็นรายด้านและภาพรวม

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1	ความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.68	.63	มาก
2	ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร	4.03	.53	มาก
3	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.68	.58	มาก
	รวม	3.86	.49	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ ปราบกฎผลดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1	ข้าพเจ้าคิดว่าโดยภาพรวมสถาบันมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม	3.66	.78	มาก
2	สถาบันแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของข้าพเจ้า	3.86	.88	มาก
3	ข้าพเจ้าเห็นว่ายโยบายการบริหารของคณะผู้บริหารมีความเหมาะสม	3.54	.83	มาก
4	ข้าพเจ้าคิดว่าบรรยากาศการทำงานในสถาบันแห่งนี้เป็นบรรยากาศที่ดี	3.56	.86	มาก
5	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขทันทีเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงสถาบันในทางที่ไม่ดี	3.90	.78	มาก
6	ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและของสถาบันแห่งนี้มีความคล้ายคลึงกัน	3.53	.80	มาก
	รวม	3.68	.63	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขทันทีเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงสถาบันในทางที่ไม่ดี รองลงมาได้แก่สถาบันแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของข้าพเจ้า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและของสถาบันแห่งนี้มีความคล้ายคลึงกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ ปราบกฎผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1	ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงของสถาบัน	4.09	.71	มาก
2	ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง	4.18	.68	มาก
3	ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ	4.11	.64	มาก
4	ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขให้ถูกต้องทันทีหากงานมีความผิดพลาด	4.11	.68	มาก
5	ข้าพเจ้าตรวจสอบความถูกต้องของผลงานก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชาหรือส่งมอบให้ผู้มาขอรับบริการ	4.01	.69	มาก
6	สถาบันตอบแทนผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับสถาบันอย่างเหมาะสม	3.56	.81	มาก
7	ข้าพเจ้ายินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลาแม้ไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่ม	3.96	.74	มาก
8	ข้าพเจ้ารีบไปทำงานแต่เช้าเสมอ	3.97	.73	มาก
9	ข้าพเจ้ายินดีรับงานอื่นเพิ่มแม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง	3.91	.71	มาก
10	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ทำให้เกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน	4.17	.73	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
11	ข้าพเจ้ามีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของสถาบันแห่งนี้เสมอ	4.09	.75	มาก
12	ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของสถาบันเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข	4.20	.70	มาก
13	ข้าพเจ้ายังคงตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ แม้จะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ	4.20	.70	มาก
	รวม	4.03	.53	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของสถาบันเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข และข้าพเจ้ายังคงตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติแม้จะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถาบันตอบแทนผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับสถาบันอย่างเหมาะสม

4. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน
1	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานให้กับสถาบันแห่งนี้ แม้จะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยก็ตาม	3.89	.80	มาก
2	ข้าพเจ้าคงไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหากยังคงทำงานในสถาบันแห่งนี้	3.02	1.04	ปานกลาง
3	ข้าพเจ้ารักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.85	.79	มาก
4	ข้าพเจ้าคิดว่าสถานบันแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่น่าทำงานด้วย	3.65	.86	มาก
5	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่สถาบันแห่งนี้	3.91	.82	มาก
6	ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นการตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้ทำงานกับสถาบันแห่งนี้	3.80	.89	มาก
	รวม	3.69	.58	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่สถาบันแห่งนี้ รองลงมาได้แก่ ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานให้กับสถาบันแห่งนี้แม้จะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยก็ตาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ข้าพเจ้าคงไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหากยังคงทำงานในสถาบันแห่งนี้

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

1. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน ปรากฏผลดัง ตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	P
เพศชาย	88	11.42	1.40	.21	.837
เพศหญิง	212	11.38	1.50		

จากตารางที่ 25 พบว่าอาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีอายุต่างกันก่อนวิเคราะห์ ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 26 ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	(SD)
ต่ำกว่า 25 ปี	14	11.31	1.47
25 – 36 ปี	181	11.35	1.53
37 – 48 ปี	86	11.34	1.52
49 ปีขึ้นไป	19	12.05	1.18
รวม	300	11.39	1.51

จากตารางที่ 26 พบว่าอาจารย์ที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาได้แก่อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25 – 36 ปี และอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 37 – 48 ปี ส่วนอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่อายุต่างกันโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	8.97	3	2.99	1.52	.27
ภายในกลุ่ม	672.52	296	2.27		
รวม	681.49	299			

จากตารางที่ 27 พบว่าอาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	(\bar{X})	(SD)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	11.14	1.08
ปริญญาตรี	255	11.39	1.54
สูงกว่าปริญญาตรี	20	11.74	1.54
รวม	300	11.39	1.51

จากตารางที่ 28 พบว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตั้งเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.00	2	2.00	.88	.42
ภายในกลุ่ม	677.50	297	2.28		
รวม	681.50	299			

จากตารางที่ 29 พบว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 30 ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

สาขาวิชาที่สอน	จำนวน	\bar{X}	(SD)
บริหารธุรกิจ	199	11.50	1.60
ช่าง	75	11.14	1.30
บริหารธุรกิจและช่าง	26	11.26	1.32
รวม	300	11.39	1.51

จากตารางที่ 30 พบว่าอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด รองลงมาได้แก่อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจและช่าง และอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่างมีความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7.34	2	3.67	1.62	.20
ภายในกลุ่ม	674.15	297	2.27		
รวม	681.49	299			

จากตารางที่ 31 พบว่าอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	\bar{X}	(SD)
น้อยกว่า 2 ปี	20	11.09	1.68
2-6 ปี	136	11.29	1.54
มากกว่า 6 ปี	144	11.52	1.46
รวม	300	11.39	1.51

จากตารางที่ 32 พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปีมีความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด รองลงมาได้แก่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-6 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5.53	2	2.76	1.21	.30
ภายในกลุ่ม	675.69	297	2.28		
รวม	681.49	299			

จากตารางที่ 33 พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความผูกพันต่อองค์กร	300	.596	.00

จากตารางที่ 34 พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางในทางบวก และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 ศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ปรากฏผลดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 แสดงผลการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

ตัวพยากรณ์	B	β	t	Sig.
ค่าคงที่	6.941			
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	.071	.596	12.800	.000
R = .596	R ² = .353		S.E.est = 1.2147	

จากตารางที่ 35 พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ (มีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์เท่ากับ .353) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 6.941 + .071 (\text{พฤติกรรมกรรมการบริหาร})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .596 (\text{พฤติกรรมกรรมการบริหาร})$$