

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษา การยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูล เกี่ยวกับการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชา โดยจำแนก

การวิเคราะห์ออกเป็น

- 2.1 การศึกษาการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยส่วนรวม
- 2.2 เปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มบุคลากรสายงาน ก. สายงาน ข. และสายงาน ค.
- 2.3 เปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มบุคลากร สาขา วิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 2.4 เปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานขนาดเล็ก หน่วยงานขนาดกลาง หน่วยงานขนาดใหญ่ และหน่วยงานขนาดใหญ่มาก
- 2.5 เปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
- 2.6 เปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น น้อยกว่า 4 ปี 4 ปี ถึง 8 ปี 8 ปี ถึง 12 ปี และมากกว่า 12 ปีขึ้นไป

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยส่วนรวม  
บุคลากรสายงาน ก. บุคลากรสายงาน ข. และบุคลากรสายงาน ค.

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยส่วนรวม บุคลากรสายงาน ก. บุคลากรสายงาน ข. และบุคลากรสายงาน ค.

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอในรูปแบบของตาราง  
แผนภูมิ และการบรรยายความ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามสายงานและอื่น ๆ

สถานภาพ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
สายงาน ก.	326	34.50
ข.	169	17.88
ค.	450	47.62
รวม	945	100.00
สาขาวิชา		
วิทย์ชีวภาพ	95	29.14
วิทย์/เทคโนโลยี	90	27.61
มนุษย/สังคม	141	43.25
รวม	326	100.00

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดของหน่วยงาน		
เล็ก	174	18.42
กลาง	184	19.47
ใหญ่	374	39.57
ใหญ่มาก	213	22.54
รวม	945	100.00
คุณวุฒิ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	408	43.17
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	273	28.89
ปริญญาโท/เทียบเท่า	225	23.81
ปริญญาเอก/เทียบเท่า	39	4.13
รวม	945	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 4 ปี	512	54.18
4 - 8 ปี	187	19.79
8 - 12 ปี	144	15.24
มากกว่า 12 ปี	102	10.79
รวม	945	100.00

จากตารางที่ 3 ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายงาน ค. (ร้อยละ 47.62) และสายงาน ก. (ร้อยละ 34.50) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรสายงาน ก. และสายงาน ค. มากกว่าสายงาน ข. กล่าวคือ จำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งหมด 1840 คน เป็นบุคลากรสายงาน ก. 643 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95 สายงาน ข. 322 คน คิดเป็นร้อยละ

17.50 และสายงาน ค. 875 คน คิดเป็นร้อยละ 47.55 ตามลำดับ หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ถือเป็นตัวแทนของประชากรบุคลากรสายงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้

เมื่อพิจารณาในค่านของสาขาวิชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รองลงมาคือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์-ชีวภาพ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เมื่อพิจารณาขนาดของภาควิชา/หน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในภาควิชา/หน่วยงานขนาดใหญ่ (จำนวนคนในภาค 21-75 คน) รองลงมาคือหน่วยงานขนาดใหญ่มาก ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในค่านคุณวุฒิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาตรี/เทียบเท่า ปริญญาโท/เทียบเท่า และปริญญาเอก/เทียบเท่า ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาในค่านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นน้อยกว่า 4 ปี รองลงมาได้แก่ผู้ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 4-8 ปี 8-12 ปี และมากกว่า 12 ปี ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



2. ข้อมูล เกี่ยวกับการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2.1 การศึกษาการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยส่วนรวม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และลำดับที่ของคะแนนมาตรฐานอำนาจที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยส่วนรวมยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชา

มาตรฐานอำนาจ	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่
การให้คุณ	21.10	5.71	3
การบังคับ	19.42	5.78	5
ขอบธรรม	25.21	4.83	2
อ้างอิง	19.57	4.73	4
ผู้เชี่ยวชาญ	28.06	5.57	1

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณามูลฐานบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยส่วนรวม แสดงว่า อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นมาตรฐานอำนาจแรกที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยส่วนรวมยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม และอำนาจการให้คุณ ตามลำดับ ส่วนมาตรฐานอำนาจที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนใหญ่ไม่นิยมเลือกยอมรับตามอำนาจคือ อำนาจการบังคับ และอำนาจอ้างอิง ทั้งนี้ พิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของมาตรฐานอำนาจทั้งสองซึ่งมีค่าน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม (คะแนนเต็มมาตรฐานอำนาจละ 40 คะแนน)

2.2 การเปรียบเทียบการยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มบุคลากร  
สายงาน ก. สายงาน ข. และสายงาน ค.

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า  
"บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างกัน จะยอมรับมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน"  
โดยการหาค่าเฉลี่ยมาตรฐานอำนาจแต่ละประเภทของบุคลากรสายงาน ก. สายงาน ข.  
และสายงาน ค. แล้วเปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การ  
วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงไว้  
ในตารางที่ 5 และแผนภูมิที่ 1

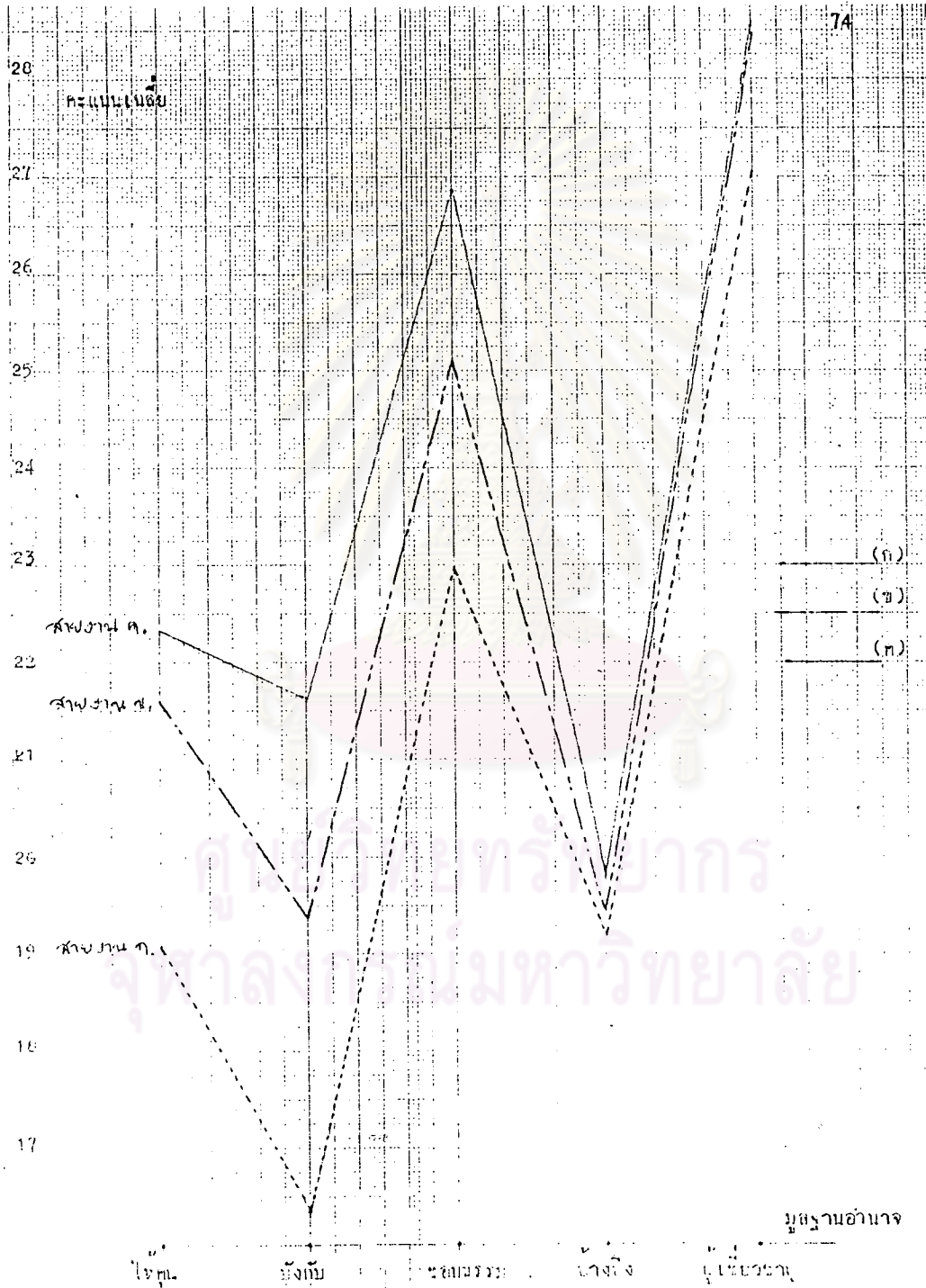
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความ  
แปรปรวน (F) ของคะแนนมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรใน  
สายงานต่าง ๆ

มาตรฐานอำนาจ		สายงาน			ค่าเอฟ
		ก.	ข.	ค.	
การให้คณ	$\bar{x}$	19.08	21.60	22.34	34.91**
	S.D.	5.49	6.07	5.34	
การบังคับ	$\bar{x}$	16.34	19.38	21.34	99.59**
	S.D.	4.63	5.38	5.68	
ชอบธรรม	$\bar{x}$	22.96	25.12	26.86	78.44**
	S.D.	4.33	4.39	4.67	
อ้างอิง	$\bar{x}$	19.19	19.49	19.82	2.57
	S.D.	4.81	4.45	4.77	
ผู้เชี่ยวชาญ	$\bar{x}$	27.05	28.48	28.55	9.98**
	S.D.	5.47	4.95	5.76	

\*\*P < .01

\*P < .05

แผนภูมิที่ 1 ลักษณะการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละสายงาน



จากตารางที่ 5 และแผนภูมิที่ 1 บุคลากรสายงาน ก. ( $N = 326$ ) สายงาน ข. ( $N = 169$ ) และสายงาน ค. ( $N = 450$ ) ข้อมูลที่ปรากฏเป็นที่น่าสังเกตว่าการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาตามมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย อำนาจการให้คุณ อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ นั้น เมื่อพิจารณาการยอมรับตามอำนาจโดยเรียงลำดับประเภทของมูลฐานอำนาจแล้วจะเห็นได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้ง 3 สายงานยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาตามอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นอันดับแรกรองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม ซึ่งเหมือนกันทั้ง 3 สายงาน ส่วนอีก 3 มูลฐานอำนาจต่อมา บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นแต่ละสายงานมีการยอมรับตามอำนาจ เรียงลำดับแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรสายงาน ก. ยอมรับตามอำนาจอ้างอิง อำนาจการให้คุณ และอำนาจการบังคับ บุคลากรสายงาน ข. ยอมรับตามอำนาจการให้คุณ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ ส่วนบุคลากรสายงาน ค. ยอมรับตามอำนาจการให้คุณ อำนาจการบังคับ และอำนาจอ้างอิง อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า มูลฐานอำนาจอ้างอิงนั้น แม้ว่าบุคลากรทั้ง 3 สายงานจะมีการยอมรับที่มีการเรียงลำดับแตกต่างกัน แต่บุคลากรทั้ง 3 สายงานก็ยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเดียวกัน

เมื่อพิจารณาการยอมรับตามอำนาจจากค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 20 ขึ้นไป (ครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 40 เป็นระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย) พบว่า บุคลากรสายงาน ก. เห็นด้วยที่จะยอมรับตาม 2 มูลฐานอำนาจ คือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอันชอบธรรม บุคลากรสายงาน ข. เห็นด้วยที่จะยอมรับตาม 3 มูลฐานอำนาจ คือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอันชอบธรรม และอำนาจการให้คุณ และบุคลากรสายงาน ค. เห็นด้วยที่จะยอมรับตาม 4 มูลฐานอำนาจ คือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจการให้คุณ และอำนาจการบังคับ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรสายงานต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า  $F$ ) จะเห็นได้ว่า บุคลากรแต่ละสายงานมีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจอ้างอิงเพียงอำนาจเดียวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่มูลฐานอำนาจอื่น ๆ อีก 4 ประเภทที่เหลือนั้น บุคลากรต่างสายงานกันมีการยอมรับตามอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง



กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

บุคคลากรที่ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างกันจะมีการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจ 4 ประเภทต่อไปนี้แตกต่างกันคือ มาตรฐานอำนาจการให้คุณ มาตรฐานอำนาจการบังคับ มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรม และมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมาตรฐานอำนาจเป็นรายคู่ โดยวิธีนิวแมน คูดส์ (รายละเอียดการคำนวณในตารางที่ 16, 17, 18, 19. และ 20 ในภาคผนวก ข.) ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. การยอมรับตามมาตรฐานอำนาจการให้คุณของบุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. สูงกว่าสายงาน ก. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่สายงาน ข. และสายงาน ค. ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
2. การยอมรับตามมาตรฐานอำนาจการบังคับของบุคลากรสายงาน ค. สูงกว่าสายงาน ข. และสายงาน ก. ในขณะที่เดียวกัน สายงาน ข. ก็สูงกว่าสายงาน ก. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
3. การยอมรับตามมาตรฐานอำนาจชอบธรรม บุคลากรสายงาน ค. สูงกว่าสายงาน ข. และสายงาน ก. ในขณะที่เดียวกัน สายงาน ข. ก็สูงกว่าสายงาน ก. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. การยอมรับตามมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ บุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. สูงกว่าสายงาน ก. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่สายงาน ข. กับสายงาน ค. ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3 การเปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างบุคลากรในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

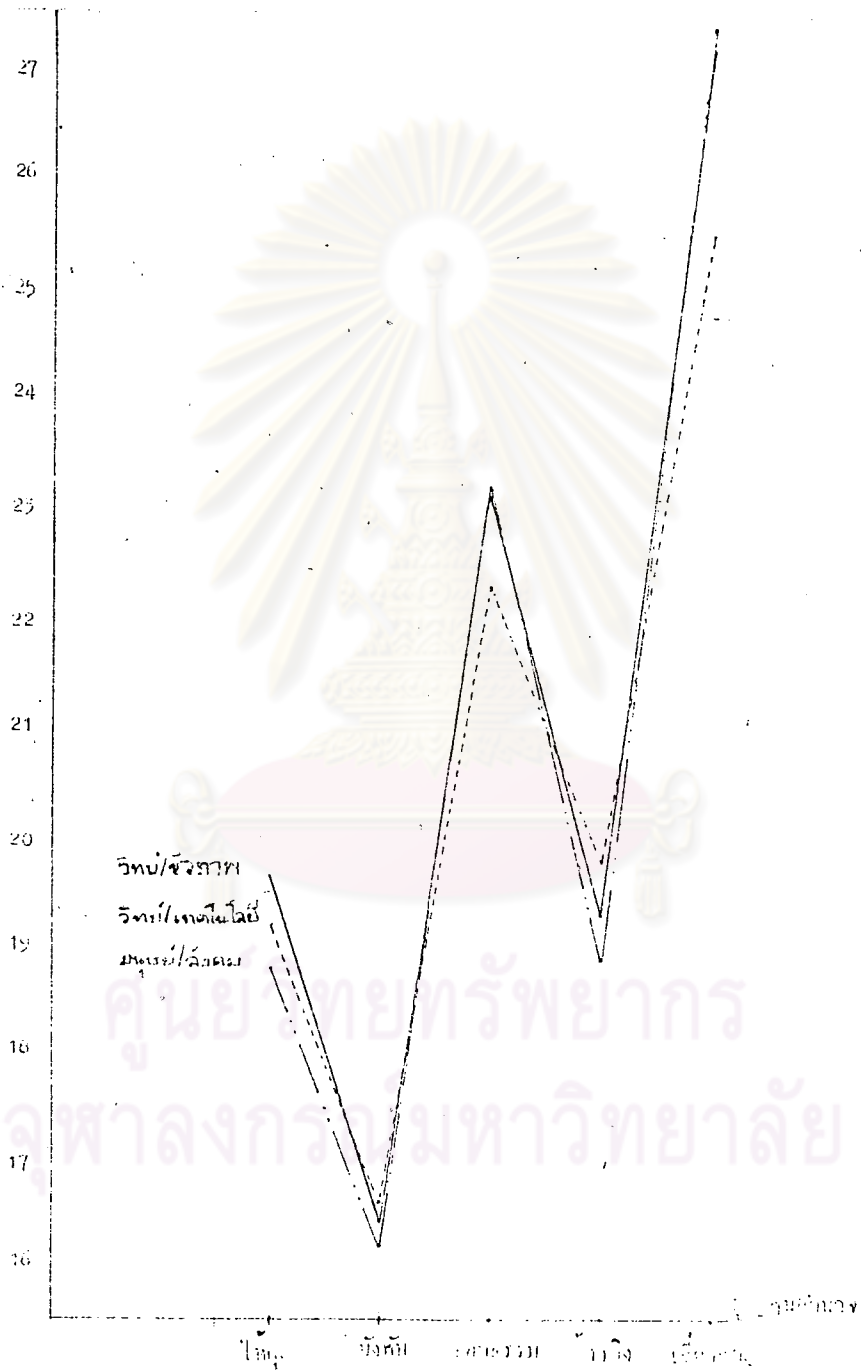
การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "บุคลากรที่อยู่ในสาขาวิชาต่างกัน จะยอมรับตามมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน" โดยการหาค่าเฉลี่ยมาตรฐานอำนาจแต่ละประเภทของบุคลากร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แล้วเปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงไว้ในตารางที่ 6 และแผนภูมิที่ 2

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน (F) ของคะแนนมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรสาขาวิชาต่าง ๆ

มาตรฐานอำนาจ		สาขาวิชา			ค่าเอฟ
		วิทย์/ชีวภาพ	วิทย์/เทคโนโลยี	มนุษย์/สังคม	
การให้คณ	$\bar{X}$	19.64	19.16	18.77	0.71
	S.D.	5.48	5.43	5.49	
การบังคับ	$\bar{X}$	16.46	16.57	16.18	0.21
	S.D.	4.80	4.90	4.53	
ชอบธรรม	$\bar{X}$	23.13	22.30	23.33	1.65
	S.D.	4.72	4.47	4.30	
อ้างอิง	$\bar{X}$	19.26	19.79	18.87	1.01
	S.D.	4.84	5.49	4.54	
ผู้เชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	27.33	25.53	27.83	5.09**
	S.D.	6.02	5.54	5.42	

\*\*P < .01

แผนภูมิที่ 2 ลักษณะการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละสาขาวิชา



จากการร่างที่ 6 และแผนภูมิที่ 2 บุคลากรในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (N = 95) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (N = 90) และสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (N = 141) ข้อมูลที่ปรากฏเป็นที่น่าสังเกตว่า

การยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชา ตามมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย อำนาจการให้โทษ อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ นั้น เมื่อพิจารณาการยอมรับตามอำนาจโดยเรียงลำดับประเภทของมูลฐานอำนาจแล้ว จะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น 3 สาขาวิชา ยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาตามอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจการให้โทษ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับเป็นอันดับสุดท้าย เหมือนกันทั้ง 3 สาขาวิชา อย่างไรก็ตามมีข้อที่น่าสังเกตว่า บุคลากรทั้ง 3 สาขาวิชา มีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจระดับเดียวกับ 4 มูลฐานอำนาจ คือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจการให้โทษ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ ยกเว้นอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ มูลฐานอำนาจเดียวที่บุคลากรแต่ละสาขาวิชายอมรับตามอำนาจมีระดับแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการยอมรับตามอำนาจจากค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 40 ระดับความถี่ที่เห็นด้วย) พบว่าบุคลากรทั้ง 3 สาขาวิชา เห็นด้วยที่จะยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชา 2 มูลฐานอำนาจคือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจอันชอบธรรม

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรกลุ่มคณะวิชาต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) จะเห็นได้ว่าบุคลากรแต่ละสาขาวิชาต่าง ๆ มีการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียง 1 มูลฐานอำนาจ หรือสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียง 1 มูลฐานอำนาจ คือ บุคลากรที่อยู่ในสาขาวิชาต่าง ๆ จะมีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญแตกต่างกัน

จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจเป็นรายคู่ โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (รายละเอียดการคำนวณในตารางที่ 21 และ 22 ในภาคผนวก ข.) ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. การยอมรับมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพและสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สูงกว่าบุคลากรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในขณะที่บุคลากรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพกับสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

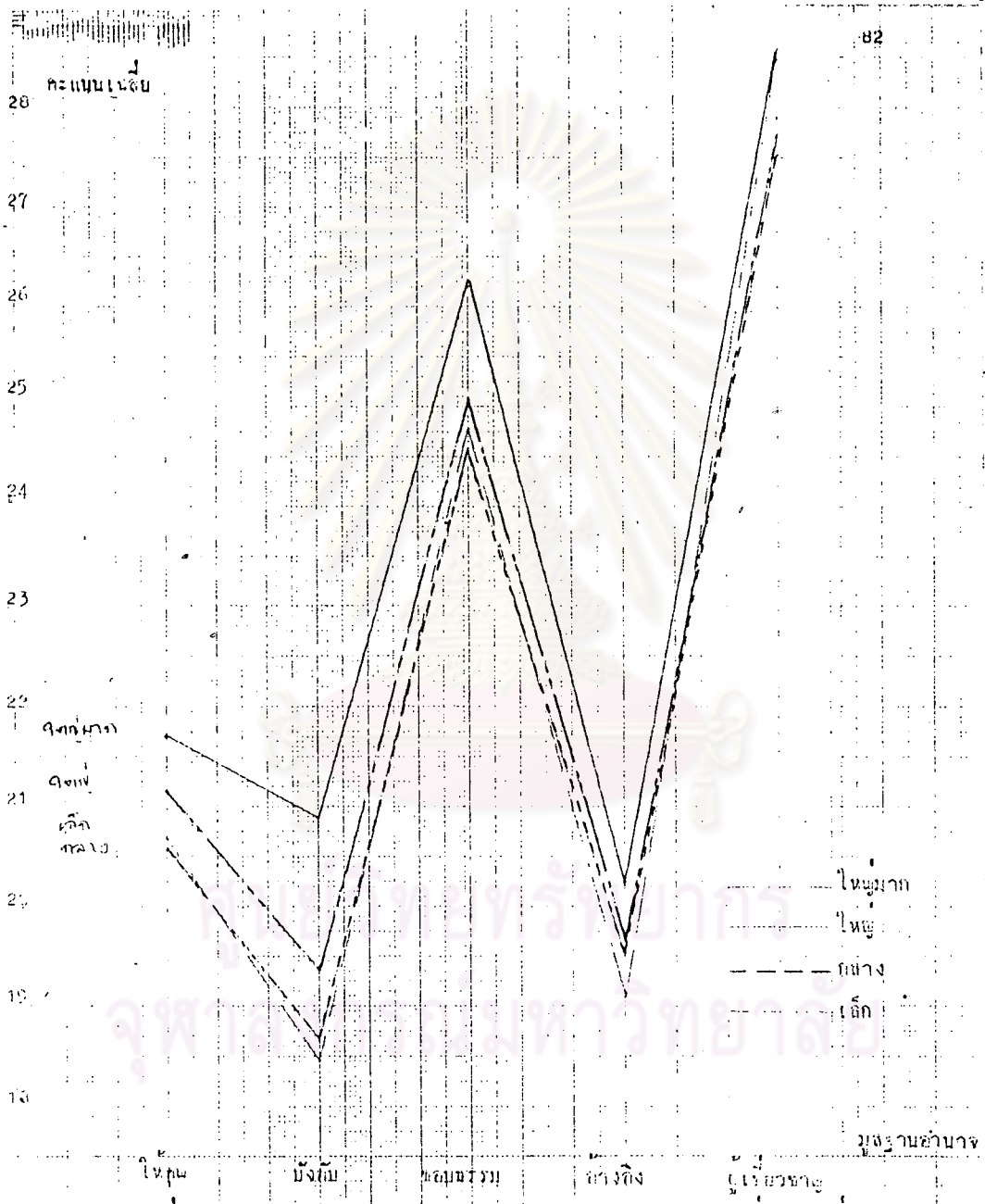
2.4 การเปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานขนาดเล็ก หน่วยงานขนาดกลาง หน่วยงานขนาดใหญ่ และหน่วยงานขนาดใหญ่มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานขนาดต่างกัน จะยอมรับมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน" โดยการหาค่าเฉลี่ยมาตรฐานอำนาจแต่ละประเภทของบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานขนาดเล็ก หน่วยงานขนาดกลาง หน่วยงานขนาดใหญ่ และหน่วยงานขนาดใหญ่มาก แล้วเปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงไว้ในตารางที่ 7 และแผนภูมิที่ 5

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวน (F) ของคะแนนมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ

มาตรฐานอำนาจ		ขนาดของหน่วยงาน				ค่าเอฟ
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่มาก	
การให้คุณ	$\bar{X}$	20.68	20.58	21.16	21.72	3.14
	S.D.	5.92	5.59	5.64	5.72	
การบังคับ	$\bar{X}$	18.45	18.66	19.37	20.88	13.23**
	S.D.	5.80	5.73	5.59	5.87	
ชอบธรรม	$\bar{X}$	24.78	24.59	25.09	26.26	17.70**
	S.D.	5.11	4.60	4.77	4.75	
อ้างอิง	$\bar{X}$	19.09	19.52	19.65	20.22	3.52
	S.D.	4.43	4.51	4.86	4.86	
ผู้เชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	28.48	27.52	27.73	28.59	3.75
	S.D.	5.87	5.74	5.24	5.66	

แผนภูมิที่ 3 ลักษณะการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรในหน่วยงานแต่ละขนาด



จากตารางที่ 7 และแผนภูมิที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานขนาดเล็ก ( $N = 174$ ) ขนาดกลาง ( $N = 184$ ) ขนาดใหญ่ ( $N = 374$ ) และขนาดใหญ่มาก ( $N = 213$ ) ข้อมูลที่ปรากฏ แสดงว่า

การยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาตามมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย อำนาจการให้คุณ อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญนั้น เพื่อพิจารณาการยอมรับอำนาจโดยเรียงลำดับประเภทมูลฐานอำนาจแล้ว จะเห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในหน่วยงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาตามมูลฐาน อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจการให้คุณ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ เป็นอันดับสุดท้าย เหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนบุคลากรในหน่วยงานขนาดใหญ่มากยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชา เหมือนกับบุคลากรในขนาดหน่วยงานอื่น ๆ 3 อันดับแรก ต่างจากกลุ่มอื่น เฉพาะมูลฐานอำนาจการบังคับและอำนาจอ้างอิงเป็นอันดับสุดท้าย อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า มูลฐานอำนาจอันชอบธรรม และมูลฐานอำนาจการบังคับ บุคลากรในหน่วยงานทั้ง 4 กลุ่ม ยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเดียวกัน

เมื่อพิจารณาการยอมรับอำนาจจากค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 20 ขึ้นไป (ครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 40 เป็นระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย) พบว่า บุคลากรในหน่วยงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เห็นด้วยที่จะยอมรับ 3 มูลฐานอำนาจ คือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจการให้คุณ แต่บุคลากรในหน่วยงานขนาดใหญ่มากเห็นด้วยที่จะยอมรับทั้ง 5 มูลฐานอำนาจ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจของบุคลากรในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F จะเห็นได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานแต่ละขนาดต่าง ๆ มีการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียง 2 มาตรฐานอำนาจ คือ มาตรฐานอำนาจการบังคับ และมาตรฐานอำนาจอันชอบธรรม ในขณะที่มาตรฐานอำนาจอีก 3 มาตรฐานอำนาจที่ให้นั้นการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียง 2 มาตรฐานอำนาจ คือ

บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานขนาดต่างกันจะมีการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจการบังคับและมาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมแตกต่างกัน

จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมาตรฐานอำนาจเป็นรายคู่โดยวิธีของนิวแมน กุสส์ (รายละเอียดการคำนวณในตารางที่ 23, 24 และ 25 ในภาคผนวก ข.) ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. การยอมรับตามมาตรฐานอำนาจการบังคับของบุคลากรในหน่วยงานขนาดใหญ่มากกว่าบุคลากรในหน่วยงานขนาดอื่น ๆ ทุกหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. การยอมรับตามมาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรในหน่วยงานขนาดใหญ่มากกว่าบุคลากรในหน่วยงานขนาดอื่น ๆ ทุกหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรในระหว่างคู่ของขนาดหน่วยงานขนาดอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.5 การเปรียบเทียบการยอมตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่ม บุคลากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "บุคลากรที่มีคุณวุฒิต่างกัน จะยอมตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน" โดยการหาค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจแต่ละประเภทของบุคลากร คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และปริญญาเอกหรือเทียบเท่า แล้วเปรียบเทียบหาความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงไว้ในตารางที่ 8 และแผนภูมิที่ 4

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

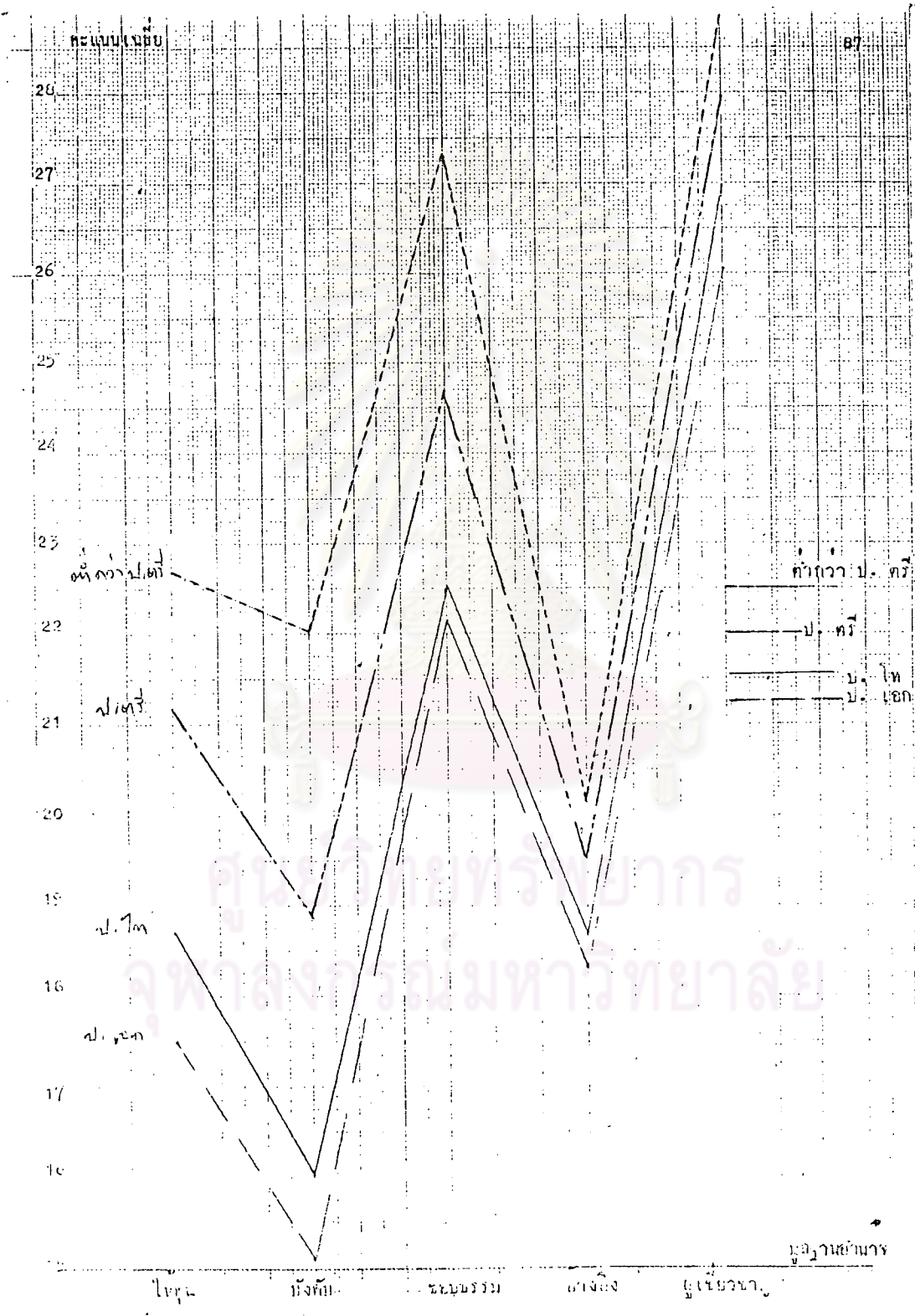
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวน (F) ของคะแนนมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ

มาตรฐานอำนาจ		คุณวุฒิ			ค่าเอฟ	
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี/ เทียบเท่า	ป.โท/ เทียบเท่า		ป.เอก/ เทียบเท่า
การให้คุณ	$\bar{X}$	22.68	21.19	18.70	17.51	47.83**
	S.D.	5.40	5.64	5.24	5.87	
การบังคับ	$\bar{X}$	22.03	18.89	16.03	15.10	106.31**
	S.D.	5.63	5.07	4.45	5.23	
ชอบธรรม	$\bar{X}$	27.32	24.67	22.54	22.15	115.48**
	S.D.	4.16	4.51	4.15	4.17	
อ้างอิง	$\bar{X}$	20.15	19.53	18.68	18.33	14.17**
	S.D.	4.76	4.49	4.78	5.03	
ผู้เชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	28.84	27.95	26.97	26.05	20.84**
	S.D.	5.63	5.20	5.55	6.11	

\*\*P < .01

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### แผนภูมิที่ 4 ลักษณะการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละคุณวุฒิ



จากตารางที่ 8 และแผนภูมิที่ 4 บุคลากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี (N=408) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (N=273) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า (N=225) และปริญญาเอกหรือเทียบเท่า (N=39) ข้อมูลที่ปรากฏ พบว่า

การยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาตามมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย อำนาจการให้คุณ อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ นั้น เมื่อพิจารณาการยอมรับตามอำนาจโดยเรียงลำดับประเภทมูลฐานอำนาจแล้วจะเห็นได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น คุณวุฒิ ปริญญาตรี และปริญญาโท ยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชา ตามอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจการให้คุณ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ เป็นอันดับสุดท้าย เหมือนกันทั้ง 2 คุณวุฒิ ส่วนบุคลากรคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ยอมรับตามอำนาจ 3 อันดับแรกเหมือนกับบุคลากรคุณวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโท ยกเว้น มูลฐานอำนาจการบังคับ และมูลฐานอำนาจอ้างอิงเป็นอันดับสุดท้าย สำหรับบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอก การยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาค่อนข้างจะแตกต่างจากบุคลากรคุณวุฒิอื่น กล่าวคือ ยอมรับตามอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญอันดับแรก รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้คุณ และอำนาจการบังคับ เป็นอันดับสุดท้าย ในขณะที่เดียวกันมีข้อน่าสังเกตว่า ระดับการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรทุกคุณวุฒิแตกต่างกันทุกมูลฐานอำนาจ

เมื่อพิจารณาการยอมรับตามอำนาจ จากค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 20 ขึ้นไป (ครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 40 เป็นระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย) พบว่า บุคลากรคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก เห็นด้วยที่จะยอมรับ 2 มูลฐาน อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจอันชอบธรรม สำหรับบุคลากรคุณวุฒิปริญญาตรี เห็นด้วยที่จะยอมรับ 3 มูลฐานอำนาจ คือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอันชอบธรรม และอำนาจการให้คุณ ส่วนบุคลากรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยที่จะยอมรับทุกมูลฐานอำนาจ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรในหน่วยงานคุณวุฒิต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) จะเห็นได้ว่า บุคลากรแต่ละคุณวุฒิต่าง ๆ มีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจแต่ละประเภท ทั้ง 5 มูลฐานอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ทิ้งไว้คือ "บุคลากรที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน จะมีการยอมตามมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภท  
ต่อไปนี้แตกต่างกัน คือ อำนาจการให้คุณ อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม  
อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมาตรฐานอำนาจเป็นรายคู่  
โดยวิธีของนิวแมน กูลส์ (รายละเอียดการคำนวณในตารางที่ 26 , 27 , 28 , 29 ,  
30 และ 31 ในภาคผนวก ข.) ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. การยอมตามมาตรฐานอำนาจการให้คุณของบุคลากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า  
ปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
และสูงกว่าบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า และบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญา  
เอกหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในขณะที่บุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี  
หรือเทียบเท่าสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า และบุคลากรคุณวุฒิ  
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่บุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญา  
โทหรือเทียบเท่ากับบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ไม่แตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญ

2. การยอมตามมาตรฐานอำนาจการบังคับของบุคลากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า  
ปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญ  
ที่ระดับ .01 เช่นเดียวกันกับบุคลากรคุณวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาโท  
และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่บุคลากรคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญา  
เอก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. การยอมตามมาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรคุณวุฒิต่ำกว่า  
ปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญ  
ที่ระดับ .01 เช่นเดียวกันกับบุคลากรคุณวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาโท  
และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่บุคลากรคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญา  
เอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4. การยอมตามมาตรฐานอำนาจอ้างอิงของบุคลากรคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา  
ตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน  
บุคลากรคุณวุฒิอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5. การยอมรับตามมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของบุคลากร  
 คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
 และสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอกที่นัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรคุณวุฒิ  
 ปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 บุคลากร  
 คุณวุฒิอื่น ๆ นอกจากนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.6 การเปรียบเทียบการยอมรับตามอำนาจผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่ม  
 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นน้อยกว่า  
 4 ปี 4 ปี-8 ปี 8 ปี-12 ปี และมากกว่า 12 ปีขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า  
 "บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นระยะเวลาต่างกัน  
 จะยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน" โดยการหาค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจแต่ละ  
 ประเภทของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 4 ปี, 4 ปี - 8 ปี,  
 8 ปี-12 ปี และมากกว่า 12 ปีขึ้นไป แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างตามสมมติฐาน  
 ที่ตั้งไว้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) ผลการทดสอบ  
 สมมติฐาน แสดงไว้ในตารางที่ 9 และแผนภูมิที่ 5

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวน (F) ของคะแนนมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ช่วงต่าง ๆ

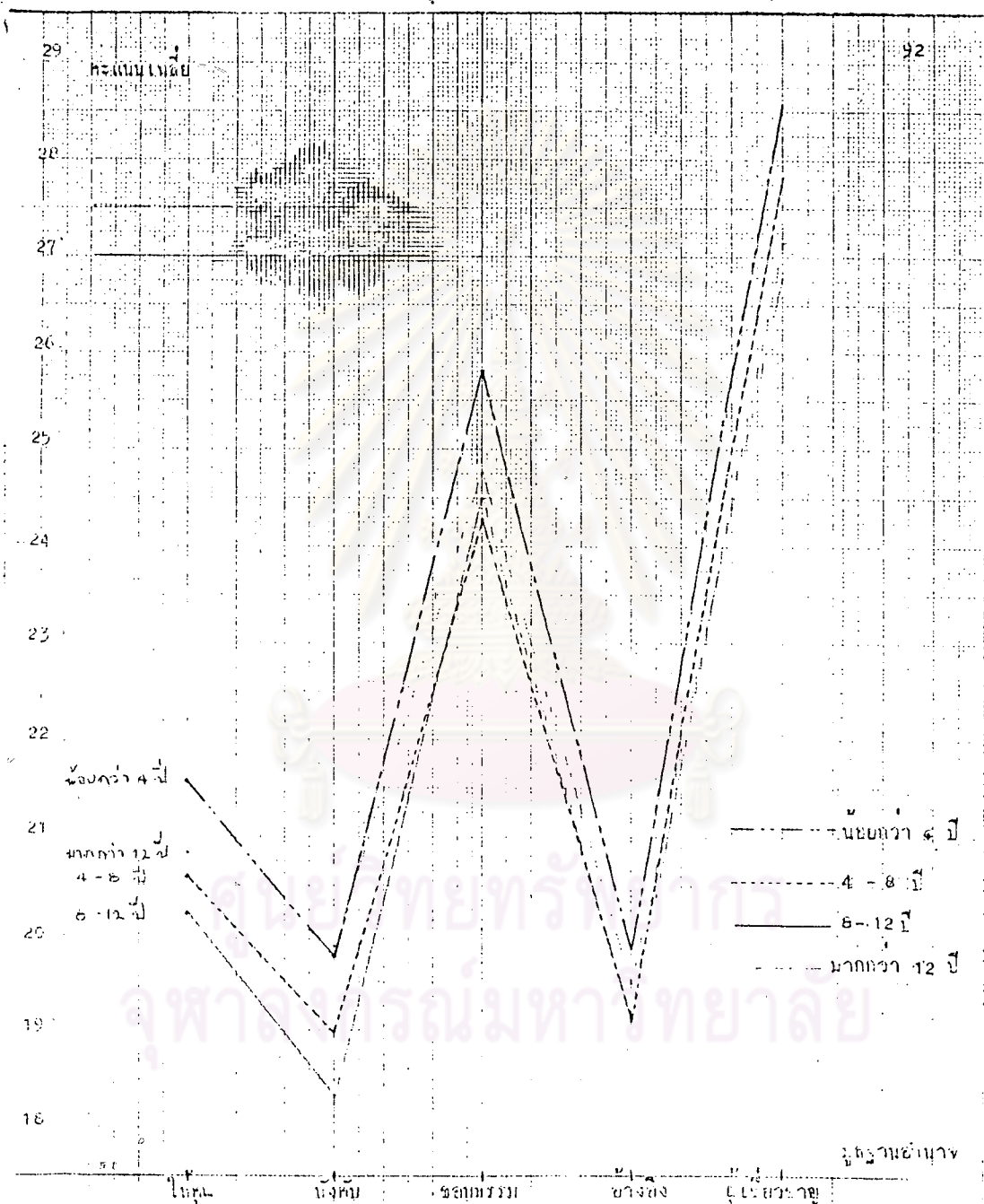
มาตรฐานอำนาจ		ประสบการณ์การทำงาน				ค่าเอฟ
		น้อยกว่า4ปี	4-8 ปี	8-12 ปี	มากกว่า12ปี	
การให้คุณ	$\bar{x}$	21.57	20.61	20.21	20.84	3.29
	S.D.	5.63	5.60	5.76	6.07	
การบังคับ	$\bar{x}$	19.77	18.98	18.33	19.87	3.07
	S.D.	5.52	5.96	5.95	6.32	
ชอบธรรม	$\bar{x}$	25.81	24.29	24.50	24.76	20.73**
	S.D.	4.85	4.63	4.72	4.84	
อ้างอิง	$\bar{x}$	19.85	19.13	19.14	19.11	2.96
	S.D.	4.72	4.15	4.80	5.59	
ผู้เชี่ยวชาญ	$\bar{x}$	28.57	27.82	27.14	27.15	3.74
	S.D.	5.49	4.77	6.10	6.29	

\*\*P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิที่ 5 ลักษณะการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละประเภทตามตำแหน่งงาน



จากตารางที่ 9 และแผนภูมิที่ 5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี ( $N = 512$ ) 4-8 ปี ( $N = 187$ ) 8-12 ปี ( $N = 144$ ) และมากกว่า 12 ปี ( $N = 102$ ) ข้อมูลที่ปรากฏ พบว่า

การยอมตามอำนาจผู้บังคับบัญชาตามมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย อำนาจการให้คุณ อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ นั้น เมื่อพิจารณาการยอมตามอำนาจโดยเรียงลำดับประเภทมูลฐานอำนาจแล้วจะเห็นได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี 4-8 ปี และ 8-12 ปี ยอมตามอำนาจผู้บังคับบัญชาเรียงลำดับเหมือนกันคือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจแรก รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจการให้คุณ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปี ยอมตามอำนาจ 3 มูลฐานแรก เหมือนกับบุคลากรประสบการณ์ทำงานอื่น ๆ ยกเว้นมูลฐานอำนาจการบังคับและมูลฐานอำนาจอ้างอิงเป็นอันดับสุดท้าย อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า การยอมตามอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจการให้คุณ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ บุคลากรทุกประสบการณ์ทำงานมีระดับการยอมตามเดียวกัน ยกเว้น อำนาจอันชอบธรรมที่ระดับการยอมแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงาน

เมื่อพิจารณาการยอมตามอำนาจจากค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 20 ขึ้นไป (ครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 40 เป็นระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย) พบว่า บุคลากรทุกช่วงประสบการณ์เห็นด้วยที่จะยอมตาม 3 มูลฐานอำนาจ คือ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอันชอบธรรม และอำนาจการให้คุณ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการยอมตามมูลฐานอำนาจของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นระยะเวลาต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า  $F$ ) จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นระยะเวลาแตกต่างกัน มีการ

ยอมตามมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมเพียงอำนาจเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่มูลฐานอำนาจอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงมูลฐานเดียวคือ

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นระยะเวลาแตกต่างกัน มีการยอมตามมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมแตกต่างกัน

จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจเป็นรายคู่ โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (รายละเอียดการคำนวณในตารางที่ 32 และ 33 ใน ภาคผนวก ข.) ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

การยอมตามมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 4 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ระยะอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ระยะอื่น ๆ นอกจากนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

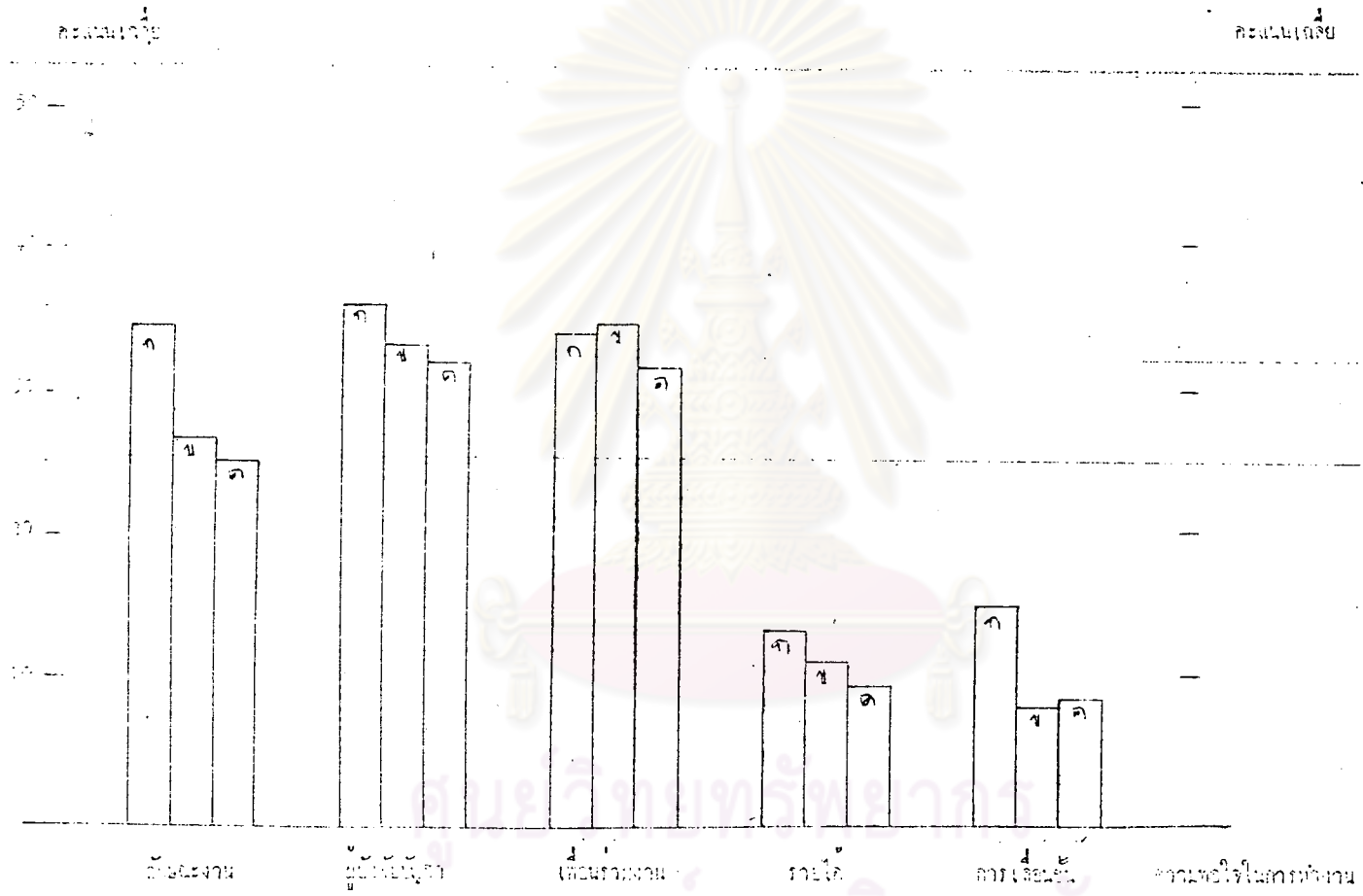
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดย  
ส่วนรวม บุคลากรสายงาน ก. บุคลากรสายงาน ข. และบุคลากรสายงาน ค.

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นสายงานต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตารางที่ 10 และ แผนภูมิที่ 6

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวน (F) ของคะแนนความพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น สายงานต่าง ๆ

ความพอใจ		สายงาน			บุคลากร รวม	ค่าเอฟ
		ก.	ข.	ค.		
งาน	$\bar{x}$	34.98	26.93	25.99	29.24	69.64**
	S.D.	10.21	10.37	11.09	11.44	
ผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	36.06	33.20	32.17	33.69	8.67**
	S.D.	11.68	12.38	12.53	12.33	
เพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	34.17	34.99	31.69	33.20	4.05
	S.D.	13.02	12.73	13.06	13.05	
รายได้	$\bar{x}$	13.47	11.27	9.64	11.24	36.77**
	S.D.	5.86	6.50	6.28	6.41	
เลื่อนขั้น	$\bar{x}$	14.23	8.21	8.65	10.62	83.13**
	S.D.	7.14	5.80	5.75	6.79	
รวม	$\bar{x}$	132.56	115.30	108.06	117.76	51.41**
	S.D.	33.62	31.84	34.04	35.25	

\*\*P < .01



แบบภูมิที่ 6 ลักษณะความพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 10 และแผนภูมิที่ 6 ข้อมูลที่ปรากฏพบว่าความพอใจในการทำงานซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ งาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้/ผลประโยชน์ และการเลื่อนขั้นนั้น บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความพอใจในการทำงานในระดับปานกลางทุกสายงาน แต่บุคลากรสายงาน ก. มีความพอใจสูงกว่าบุคลากรสายงาน ข. และบุคลากรสายงาน ค. ทุกด้าน มีเพียงด้านเพื่อนร่วมงานเท่านั้นที่บุคลากรสายงาน ก. กับสายงาน ข. ใกล้เคียงกัน ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรสายงาน ค. มีความพอใจในการทำงานต่ำกว่าบุคลากรสายงานอื่นทุกด้าน ส่วนบุคลากรสายงาน ข. นั้น มีความพอใจในการทำงานรองจากบุคลากรสายงาน ก. ยกเว้นด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่งบุคลากรสายงาน ข. มีความพอใจต่ำใกล้เคียงกับบุคลากรสายงาน ค.

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสายงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ค่า F) จะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นสายงาน ก. สายงาน ข. และสายงาน ค. มีความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกด้าน (งาน ผู้บังคับบัญชา รายได้/ผลประโยชน์ และการเลื่อนขั้น) ยกเว้นความพอใจเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจในการทำงานของบุคลากรสายงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของนิวแมน-คูสต์ (รายละเอียดการคำนวณในตารางที่ 34 , 35 , 36 , 37 , 38 และ 39 ในภาคผนวก ข.) ปรากฏผลพอสรุปได้ดังนี้

1. ความพอใจด้านลักษณะงาน บุคลากรสายงาน ก. มีสูงกว่าบุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ของบุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. ความพอใจด้านนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ความพอใจด้านเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรสายงาน ก. มีสูงกว่าบุคลากรสายงาน ข. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสูงกว่าบุคลากรสายงาน ค. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่บุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. ความพอใจด้านนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทั้ง 3 สายงานมีความพอใจด้านนี้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4. ความพอใจด้านรายได้และผลประโยชน์ บุคลากรสายงาน ก. มีสูงกว่าบุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในขณะที่เดียวกันบุคลากรสายงาน ข. มีความพอใจด้านนี้สูงกว่าบุคลากรสายงาน ค. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5. ความพอใจด้านการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรสายงาน ก. มีสูงกว่าบุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในขณะที่เดียวกันความพอใจด้านนี้ของบุคลากรสายงาน ค. มีสูงกว่าบุคลากรสายงาน ข. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปความพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น บุคลากรสายงาน ก. มีความพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรสายงาน ข. และสายงาน ค. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 บุคลากรสายงาน ข. ก็มีความพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรสายงาน ค. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "มาตรฐานอำนาจประเภทต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละสายงาน" โดยผู้วิจัยแบ่งมาตรฐานอำนาจเป็น 5 ประเภท คือ มาตรฐานอำนาจการให้เหตุผล มาตรฐานอำนาจการบังคับ มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรม มาตรฐานอำนาจอ้างอิง และมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ สำหรับความพอใจในการทำงานนั้นก็แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ และผลประโยชน์ และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แล้วหาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตามสายงาน ก. สายงาน ข. และสายงาน ค. โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานได้แสดงไว้ในตารางที่ 11, 12, 13, 14 และ 15

ตารางที่ 11 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยส่วนรวมในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มาตรฐานอำนาจ	ความพอใจในการทำงาน					รวม
	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รายได้	เลื่อนขั้น	
การให้เหตุผล	-.057	.084*	-.057	-.116*	-.036	-.041
การบังคับ	-.230**	-.142**	-.101**	-.223**	-.208**	-.246**
อันชอบธรรม	-.165**	.090**	-.031	-.137**	-.079**	-.087*
อ้างอิง	.045	.003	-.020	-.050	.017	.021
ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ	-.009	.260**	.080*	.004	.051	.128**

\*\*P < .01

\*P < .05



ตารางที่ 12 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรสายงาน ก. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มาตรฐานอำนาจ	ความพอใจในการทำงาน					รวม
	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รายได้	เลื่อนขั้น	
การให้ทุน	-.009	.087	-.019	.043	.065	.043
การบังคับ	-.123*	-.078	-.058	-.004	.006	-.086
อันชอบธรรม	-.045	.175**	.035	.065	.103*	.090
อ้างอิง	.009	.103*	-.059	.044	.035	.005
ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ	.058	.188**	.083	.117*	.078	.041**

\*\*P < .01

\*P < .05

ตารางที่ 13 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรสายงาน ข. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มาตรฐานอำนาจ	ความพอใจในการทำงาน					รวม
	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รายได้	เลื่อนขั้น	
การให้ทุน	-.002	.179**	-.117	-.111	.071	-.026
การบังคับ	-.071	-.070	-.123	-.223**	-.046	-.153*
อันชอบธรรม	-.132	.075	-.123	-.168*	.014	-.095
อ้างอิง	-.023	.064	-.092	-.131	.047	-.083
ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ	-.055	.222**	.153*	-.087	-.003	.111

\*\*P < .01

\*P < .05

ตารางที่ 14 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรสายงาน ก. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มาตรฐานอำนาจ	ความพอใจในการทำงาน					รวม
	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รายได้	เลื่อนขั้น	
การให้คุณ	.090	.171**	-.024	-.093*	.075	.069
การบังคับ	-.101*	-.110*	-.066	-.166**	-.135**	-.164**
อันชอบธรรม	-.015	.165**	.184**	-.069	.045	.037
อ้างอิง	.140**	-.051	.042	-.057	.044	.104*
ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ	.059	.364**	.074	.030	.175**	.224**

\*\*P < .01

\*P < .05

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจแต่ละประเภทกับความพอใจ  
ในการทำงานของบุคลากรแต่ละสายงาน และโดยส่วนรวม

มูลฐาน อำนาจ	สาย งาน	ความพอใจในการทำงาน					รวม
		งาน	ผู้บังคับ บัญชา	เพื่อน ร่วมงาน	รายได้	เลื่อน ขั้น	
การให้คุณ งาม	ก.	-NS	NS	-NS	NS	NS	NS
	ข.	-NS	**	-NS	-NS	NS	-NS
	ค.	NS	**	-NS	-*	NS	NS
	ส่วนรวม	-NS	*	-NS	-**	-NS	-NS
การบังคับ	ก.	-*	-NS	-NS	-NS	NS	-NS
	ข.	-NS	-NS	-NS	-**	-NS	-*
	ค.	-*	-*	-NS	-**	-**	-**
	ส่วนรวม	-**	-**	-**	-**	-**	-**
อันชอบ ธรรม	ก.	-NS	**	NS	NS	*	NS
	ข.	-NS	NS	-NS	-*	NS	-NS
	ค.	-NS	**	**	-NS	NS	NS
	ส่วนรวม	-**	**	-NS	-**	-*	-*
อ้างอิง	ก.	NS	*	-NS	NS	NS	NS
	ข.	-NS	NS	-NS	-NS	NS	-NS
	ค.	**	-NS	NS	-NS	NS	*
	ส่วนรวม	NS	NS	-NS	-NS	NS	NS
ความเป็น ผู้เสีย ชาติ	ก.	NS	**	NS	*	NS	**
	ข.	-NS	**	*	-NS	-NS	NS
	ค.	NS	**	NS	NS	**	**
	ส่วนรวม	-NS	**	*	NS	NS	**

\*\*P &lt; .01

\*P &lt; .05

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 11, 12, 13, 14 และ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจประเภทต่าง ๆ กับความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ข้อมูลที่ปรากฏพบว่า

#### 1. สำหรับบุคลากรสายงาน ก.

มูลฐานอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ก. ที่มีคะแนนมูลฐานอำนาจการบังคับสูง จะมีคะแนนความพอใจลักษณะงานต่ำ

มูลฐานอำนาจอันชอบธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจการเลื่อนขั้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ก. ที่มีคะแนนมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชาและคะแนนความพอใจการเลื่อนขั้นสูง ด้วย

มูลฐานอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ก. ที่มีคะแนนมูลฐานอำนาจอ้างอิงสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชาสูง ด้วย

มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชาและความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจรายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ก. ที่มีคะแนนการยอมรับคามมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชา ความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม และความพอใจรายได้สูง ด้วย

ส่วนมูลฐานอำนาจกับความพอใจผู้อื่น ๆ นอกจากนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

#### 2. สำหรับบุคลากรสายงาน ข.

มูลฐานอำนาจการให้คุณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ข. ที่มีคะแนนมูลฐานอำนาจการให้คุณสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชาสูง ด้วย

มาตรฐานอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจรายได้  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจในการทำงาน  
โดยส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ช. ที่มีคะแนน  
มาตรฐานอำนาจการบังคับสูง จะมีคะแนนความพอใจรายได้และคะแนนความ  
พอใจในการทำงานโดยส่วนรวมต่ำ

มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจ  
ผู้บังคับบัญชาและความพอใจเพื่อนร่วมงาน

มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจ  
รายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ช. ที่มีคะแนน  
มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมสูง จะมีคะแนนความพอใจรายได้ต่ำ

มาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ความพอใจผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ความพอใจเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสาย  
งาน ช. ที่มีคะแนนมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญสูง จะมีคะแนนความพอใจ  
ผู้บังคับบัญชาและคะแนนความพอใจเพื่อนร่วมงานสูง ควย

ส่วนมาตรฐานอำนาจกับความพอใจผู้อื่น ๆ นอกจากนี้ ไม่มีความ  
สัมพันธ์กัน

### 3. สำหรับบุคลากรสายงาน ค.

มาตรฐานอำนาจการให้ลูกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจ  
ผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจ  
รายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ค. ที่มี  
คะแนนมาตรฐานอำนาจการให้ลูกสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชารายสูง ควย แต่  
จะมีคะแนนความพอใจรายได้ต่ำ

มาตรฐานอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจลักษณะ  
งานและความพอใจผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทาง  
ลบกับความพอใจรายได้ ความพอใจการเลื่อนขั้นและความพอใจในการทำงานโดย  
ส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ค. ที่มี

คะแนนมาตรฐานอำนาจการบังคับสูง จะมีคะแนนความพอใจลักษณะงาน ความพอใจผู้บังคับบัญชา ความพอใจรายได้ และความพอใจการเลื่อนขั้น และความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมต่ำ

มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชาและความพอใจเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ค. ที่มีคะแนนมาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชาและความพอใจเพื่อนร่วมงานสูง ด้วย

มาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชา ความพอใจการเลื่อนขั้น และความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรสายงาน ค. ที่มีคะแนนมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชา ความพอใจการเลื่อนขั้น และความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมสูง ด้วย

ส่วนมาตรฐานอำนาจกับความพอใจผู้อื่น ๆ นอกจากนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยส่วนรวม

มาตรฐานอำนาจการให้คุณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจรายได้และผลประโยชน์อื่น อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีคะแนนมาตรฐานอำนาจการให้คุณสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชาสูงด้วย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่จะมีคะแนนความพอใจรายได้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มาตรฐานอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจแต่ละด้านทุกองค์ประกอบ และความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีคะแนนมาตรฐานอำนาจการบังคับสูง จะมีคะแนนความพอใจทุกประเภทต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มูลฐานอำนาจอันชอบธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชาที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจลักษณะงาน และความพอใจรายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจการเลื่อนขั้น และความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีคะแนนมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมสูงจะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชาสูงด้วย แต่จะมีความพอใจลักษณะงาน รายได้ การเลื่อนขั้น และความพอใจการทำงานโดยส่วนรวมต่ำ

มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจผู้บังคับบัญชาและความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีคะแนนมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญสูง จะมีคะแนนความพอใจผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมสูง ด้วย

ส่วนมูลฐานอำนาจกับความพอใจผู้อื่น ๆ นอกจากนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย