บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติดังต่อไปนี้ คือ

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ I ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอนี้ประกอบด้วยจำนวนแบบสอบถามที่จัดเก็บและเก็บได้ และข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร แบ่งเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

I. จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่จัดเก็บและเก็บได้จากการสุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรแบ่งเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่จัดเก็บและเก็บได้

แหล่งข้อมูล	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ	สมบูรณ์	ร้อยละ
อาจารย์	77	77	100	77	100
เจ้าหน้าที่	65	65	100	65	100
รวม	142	142	100	142	100

จากตารางที่ 5 พบว่าจำนวนแบบสอบถามจัดเก็บ 142 ฉบับ ได้รับคืน 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	63	44.40
หญิง	79	55.60
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	12.00
ปริญญาตรี	64	45.10
สูงกว่าปริญญาตรี	61	42.90
3. สถานภาพสมรส		
โสด	80	56.30
สมรส	55	38.70
ม่าย หย่า แยกกันอยู่	7	5.00
4.เงินเดือน		
ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่ทางราชการกำหนด	10	7.00
เท่ากับวุฒิการศึกษาที่ทางราชการกำหนด	55	38.70
สูงกว่าวุฒิการศึกษาที่ทางราชการกำหนด	77	54.30
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	66	46.50
3 – 5 ปี	33	23.20
5 ปีขึ้นไป	43	30.30
รวม	**142**	**100.00**

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 142 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.60 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 44.40 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาได้แก่สูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 43.00 และน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 12.00 และมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามยังเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาได้แก่ สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 38.70 และน้อยที่สุดได้แก่ ม่าย หย่า แยกกันอยู่ 5.00 ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนสูงกว่าวุฒิการศึกษาที่ทางราชการกำหนดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาได้แก่เท่ากับวุฒิที่ทางราชการกำหนด คิดเป็นร้อยละ 38.70 และน้อยที่สุดได้แก่ ต่ำกว่าวุฒิที่ทางราชการกำหนด คิดเป็นร้อยละ 7.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยที่สุดได้แก่ มีประสบการณ์ 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.20

ตอนที่ 2 ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับ ด้านอำนาจทางกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิงและด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 7

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นรายด้านและภาพรวมปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้านที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร
1.	อำนาจการให้รางวัล	2.76	.87	ปานกลาง
2.	อำนาจจากการบังคับ	3.47	.67	ปานกลาง
3.	อำนาจทางกฎหมาย	3.24	.69	ปานกลาง
4.	อำนาจจากการอ้างอิง	3.18	.79	ปานกลาง
5.	อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.24	.89	ปานกลาง
	รวม	3.18	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกันเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจจากการบังคับ ด้านอำนาจทางกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจจากการอ้างอิง และด้านอำนาจจากการให้รางวัล

2. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัลจำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร
1.	กล่าวชมเชยและประกาศเกียรติคุณบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	2.83	1.07	ปานกลาง
2.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน	2.71	1.02	ปานกลาง
3.	พิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นไปด้วยความยุติธรรม	2.68	1.08	ปานกลาง
4.	ช่วยเหลือและให้ประโยชน์กับบุคลากรที่ร่วมมือกับตน	3.09	1.02	ปานกลาง
5.	มอบรางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้ดีเสมอ	2.51	.97	ปานกลาง
	รวม	2.76	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกันโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ พิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมาได้แก่ กล่าวชมเชยและประกาศเกียรติคุณบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มอบรางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้ดีเสมอ

3. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับจำแนกเป็นรายข้อปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับ

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร
6.	ตักเตือน ตำหนิบุคลากรที่ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.49	1.02	ปานกลาง
7.	นิเทศ ควบคุมงานบุคลากรอย่างใกล้ชิด	3.01	1.08	ปานกลาง
8.	ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.82	.89	มาก
9.	พิจารณาโทษ งดขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรที่มีความผิดทางวินัย	3.32	1.21	ปานกลาง
10.	ปกครองบุคลากรอย่างเข้มงวดโดยการบังคับให้ปฏิบัติตาม	3.71	1.08	มาก
	รวม	3.47	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และยังอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ปกครองบุคลากรอย่างเข้มงวดโดยการบังคับให้ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ นิเทศ ควบคุมงานบุคลากรอย่างใกล้ชิดยังอยู่ในระดับปานกลาง

4. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมาย จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมาย

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร
11.	ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง	3.61	1.06	ปานกลาง
12.	ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการสั่งงานให้กับบุคลากร	3.54	1.04	ปานกลาง
13.	สั่งงานตรงตามขั้นตอนตามสายงาน	3.00	1.10	ปานกลาง
14.	ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามคำสั่งของสถาบันอยู่เสมอ	3.08	1.10	ปานกลาง
15.	ออกคำสั่ง ระเบียบ ข้อปฏิบัติชอบด้วยกฎหมาย	2.96	1.16	ปานกลาง
	รวม	3.24	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง รองลงมาได้แก่ ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในการสั่งงานให้กับบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ออกคำสั่ง ระเบียบ ข้อปฏิบัติชอบด้วยกฎหมาย

5. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงจำแนกเป็นรายข้อปรากฏผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิง

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร
16.	มีบุคลิกภาพดี ทำงานเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร	3.27	1.04	ปานกลาง
17.	ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.65	1.08	ปานกลาง
18.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็งและมีความรับผิดชอบสูง	3.26	1.04	ปานกลาง
19.	มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร	3.16	1.14	ปานกลาง
20.	มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจระดับสูง	3.58	.98	ปานกลาง
	รวม	3.18	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจระดับสูง รองลงมาได้แก่ มีบุคลิกภาพดี ทำงานเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

6. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญจำแนกเป็นรายข้อปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ข้อที่	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร
21.	มีความรู้ ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3.36	1.00	ปานกลาง
22.	มีความสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี	3.16	.99	ปานกลาง
23.	สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของสถาบันได้เป็นอย่างดี	3.32	1.10	ปานกลาง
24.	ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.32	1.05	ปานกลาง
25.	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ	3.01	1.14	ปานกลาง
	รวม	3.24	.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ มีความรู้ ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร รองลงมาได้แก่ ติดตาม
ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ ความสามารถจนประสบความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ศึกษาความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นรายด้าน

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายด้าน

ด้านที่	ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	X	S.D.	ระดับความท้อแท้
1.	ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	16.96	11.38	กลาง
2.	การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	4.20	5.20	ต่ำ
3.	ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	32.70	10.98	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางและด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

1. เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ				t	p
	ชาย N = 63		หญิง N=79			
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	15.83	12.20	17.87	10.68	.29	1.07
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	4.00	5.16	4.35	5.26	.68	.40
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	31.67	12.26	32.76	9.84	.56	.59

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองไม่มีความแตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	N = 17		N = 64		N = 61	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	18.65	14.18	15.86	10.97	17.66	11.05
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	3.36	4.54	4.33	5.22	4.30	5.40
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	31.06	9.51	30.80	11.34	34.16	10.76

เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	155.44	2	77.72	.59	.55
	ภายในกลุ่ม	18117.38	139	130.34		
	รวม	18282.82	141			
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	13.79	2	6.89	.25	.77
	ภายในกลุ่ม	3796.68	139	27.31		
	รวม	3810.47	141			
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	382.62	2	191.31	1.61	.20
	ภายในกลุ่ม	16517.66	139	118.83		
	รวม	16900.28	141			

จากตารางที่ 16 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		ม่าย หย่า แยกกันอยู่	
	N = 80		N = 55		N = 7	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	17.30	11.41	16.87	11.45	13.86	11.71
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	4.48	5.75	4.23	4.52	.86	1.46
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	31.56	11.11	33.36	10.22	31.86	15.31

เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวน ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวน ปรากฏผลดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	77.06	2	38.52	.29	.74
	ภายในกลุ่ม	18195.76	139	130.90		
	รวม	18272.82	141			
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	84.29	2	42.14	1.57	.21
	ภายในกลุ่ม	3726.18	139	26.80		
	รวม	3810.47	141			
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	107.01	2	53.50	.44	.64
	ภายในกลุ่ม	16793.27	139	120.81		
	รวม	16900.28	141			

จากตารางที่ 18 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยนเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเงินเดือน

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับเงินเดือน					
	ต่ำกว่าวุฒิ		เท่ากับวุฒิ		สูงกว่าวุฒิ	
	N = 10		N = 55		N = 77	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	23.80	14.09	13.51	9.73	18.55	11.50
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	7.50	6.31	3.16	4.44	4.51	5.39
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	27.90	14.15	30.56	9.47	34.06	11.27

เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวน ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวน ปรากฏผลดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1316.39	2	658.19	5.39	.00
	ภายในกลุ่ม	16956.43	139	121.98		
	รวม	18272.82	141			
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	175.20	2	87.60	3.35	.03
	ภายในกลุ่ม	3635.27	139	26.15		
	รวม	3810.47	141			
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	599.18	2	299.59	2.55	.08
	ภายในกลุ่ม	16301.10	139	117.27		
	รวม	16900.28	141			

จากตารางที่ 20 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันอย่างน้อย 1 คู่มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างน้อย 1 คู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองมีความท้อแท้ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ดังตารางที่ 21 และ 22

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ระดับเงินเดือน		
		ต่ำกว่าวุฒิ	เท่ากับวุฒิ	สูงกว่าวุฒิ
		23.80	13.51	18.55
ต่ำกว่าวุฒิ	23.80	-	10.29*	5.25
เท่ากับวุฒิ	13.51		-	5.04*
สูงกว่าวุฒิ	18.55			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษามีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนเท่ากับวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนเท่ากับวุฒิการศึกษามีความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่าวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษาและบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ระดับเงินเดือน		
		ต่ำกว่าวุฒิ	เท่ากับวุฒิ	สูงกว่าวุฒิ
		23.80	13.51	18.55
ต่ำกว่าวุฒิ	7.50	-	4.34*	2.99
เท่ากับวุฒิ	3.16		-	1.34
สูงกว่าวุฒิ	4.51			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษามีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนเท่ากับวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเงินเดือนเท่ากับวุฒิการศึกษากับบุคลากรที่มีเงินเดือนสูงกว่าวุฒิการศึกษา และบุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษากับบุคลากรที่มีเงินเดือนสูงกว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวนผู้วิจัยจะเสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยนเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ต่ำกว่า 3 ปี		3 – 5 ปี		5 ปีขึ้นไป	
	N = 66		N = 33		N = 43	
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	15.38	10.89	19.27	10.34	17.63	12.71
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	3.79	5.23	4.94	5.40	4.26	5.05
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	29.59	12.25	32.79	9.39	36.00	8.79

เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ก่อนวิเคราะห์ความแปรปรวน ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มเท่ากัน ผลกันทดสอบพบว่าความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวน ปรากฏผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	360.70	2	180.35	1.40	.25
	ภายในกลุ่ม	17912.12	139	128.86		
	รวม	18272.82	141			
2. ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	29.38	2	14.69	.54	.58
	ภายในกลุ่ม	3781.09	139	27.20		
	รวม	3810.47	141			
3. ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1080.81	2	540.41	4.74	.01
	ภายในกลุ่ม	15819.47	139	113.80		
	รวม	16900.28	141			

จากตารางที่ 24 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองเป็นรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	X	ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
		25.59	32.79	36.00
ต่ำกว่า 3 ปี	25.59	-	3.20	6.41*
3 – 5 ปี	32.79		-	3.21
5 ปีขึ้นไป	36.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไปมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปีและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 5 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปไม่มีความแตกต่างกันเช่นกัน

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

1. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นภาพรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	142	.376	.00

จากตารางที่ 26 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางบวก และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัล		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	142	-.372	.00

จากตารางที่ 27 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับ		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	142	.193	.02

จากตารางที่ 28 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำในทางบวก และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมาย		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	142	-.302	.00

จากตารางที่ 29 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิง		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	142	-.418	.00

จากตารางที่ 30 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	142	-.427	.00

จากตารางที่ 31 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรชาญมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัล		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	142	-.396	.00

จากตารางที่ 32 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัล		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	142	-.142	.09

จากตารางที่ 33 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางลบ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัล		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	142	-.154	.67

จากตารางที่ 34 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการให้รางวัลกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางลบ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับ		
	จำนวน	r_{xy}	
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	142	.250	.00

จากตารางที่ 35 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางบวก และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

11. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับ		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	142	.113	.18

จากตารางที่ 36 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางบวก

12. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับ		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	142	.016	.85

จากตารางที่ 37 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการบังคับกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางบวก

13. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมาย		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	142	-.365	.00

จากตารางที่ 38 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์กฎหมายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

14. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมาย		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	142	-.162	.05

จากตารางที่ 39 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางลบ

15. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมาย		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	142	-.057	.502

จากตารางที่ 40 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางลบ

16. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิง		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	142	-.442	.00

จากตารางที่ 41 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

17. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิง		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	142	-.244	.00

จากตารางที่ 42 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจทางกฎหมายกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

18. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิง		
	จำนวน	rxy	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	142	-.135	.11

จากตารางที่ 43 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากการอ้างอิงกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางลบ

19. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	142	-.447	.00

จากตารางที่ 44 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

20. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	142	-.252	.00

จากตารางที่ 45 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทางลบ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

21. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏผลดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง	142	-.142	.09

จากตารางที่ 46 พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทางลบ