บทที่ 4

ผลของการวิจัย

จากการเก็บข้อมูล และประมวลผลด้วยวิธีการดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้เป็นลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยเป็นการแสดงการแจกแจงความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน และแสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนาในการกระทำ และพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

2. การทดสอบสมมติฐาน ทั้ง 6 สมมติฐาน ได้แก่

<u>สมมติฐานที่ 1</u> ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการที่เพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการที่จบปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการที่อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการที่ตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

<u>สมมติฐานที่ 2</u> ทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

<u>สมมติฐานที่ 3</u> บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

สมมติฐานที่ 5 เจตนาในการกระทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
1. เพศ		
ชาย	122	39.4
หญิง	188	60.6
รวม	310	100.0
2. อายุ		
21 – 30 ปี	28	9.0
31 – 40 ปี	92	29.7
41 – 50 ปี	124	40.0
51 – 60 ปี	66	21.3
รวม	310	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	24.8
ปริญญาตรี	184	59.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
สูงกว่าปริญญาตรี	49	15.8
รวม	310	100.0
4. สถาบันการศึกษาที่ศึกษาระดับปริญญาตรี		
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	2	0.9
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	9	3.9
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	102	43.8
คณะ / สาขาวิชารัฐศาสตร์ สถาบันการศึกษาอื่นๆ	35	15.0
คณะ และสถาบันอื่นๆ	85	36.5
รวม	233	100.0
จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	77	
5. อายุงาน		
ตั้งแต่ 5 ปีลงไป	27	8.7
6 – 15 ปี	83	26.8
16 – 25 ปี	144	46.5
26 ปีขึ้นไป	56	18.1
รวม	310	100.0
6. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ	176	56.8
หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่ม	120	38.7
ผู้อำนวยการส่วน, ผู้อำนวยการกอง / สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	14	4.5
รวม	310	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.6 เพศชาย ร้อยละ 39.4 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 40.0 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 29.7 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี ร้อยละ 21.3 และอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 9.0

การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.4 0 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.8 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.8

จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ร้อยละ 43.8 คณะและสถาบันอื่นๆ ร้อยละ 36.5 คณะ / สาขาวิชารัฐศาสตร์ สถาบันการศึกษาอื่นๆ ร้อยละ 15.0 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร้อยละ 3.9 และคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร้อยละ 0.9 ซึ่งจะสังเกตได้ว่า จำนวนของผู้จบการศึกษาจาก และคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีจำนวนน้อยมาก ทำให้ไม่เป็นการแจกแจงปกติ (normal distribution)

มีอายุงานอยู่ระหว่าง 16 – 25 ปี ร้อยละ 46.5 อายุงาน 6 – 15 ปี ร้อยละ 26.8 อายุงาน 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 18.1 และอายุงานตั้งแต่ 5 ปีลงไป ร้อยละ 8.7

และเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ร้อยละ 56.8 เป็นหัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่ม ร้อยละ 38.7 และเป็นผู้อำนวยการส่วน, ผู้อำนวยการกอง / สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ร้อยละ 4.5

การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2

คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ

ตัวแปร	คะแนนเฉลี่ย (เต็ม 7 คะแนน)	อันดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนน
ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม	3.827	4	1.034	ปานกลาง
การประเมินคุณค่าของผลของการกระทำ	4.247	1	.892	ปานกลาง
ทัศนคติต่อการทำงาน	3.761	6	.872	ปานกลาง
ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง	4.148	2	1.129	ปานกลาง
แรงจูงใจที่จะคล้อยตาม	3.668	8	1.053	ปานกลาง
บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง	3.826	5	1.029	ปานกลาง
ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม	3.361	9	1.142	น้อย
อิทธิพลของปัจจัยควบคุมพฤติกรรม	3.686	7	1.077	ปานกลาง
การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม	3.915	3	1.337	ปานกลาง
เจตนาในการกระทำ	3.405	10	1.102	น้อย

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ย 3.761 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง โดยความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.827 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินคุณค่าของผลการประทำ มีคะแนนเฉลี่ย 4.247 คะแนน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง มีคะแนนเฉลี่ย 3.826 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง มีคะแนนเฉลี่ย 4.148 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจที่จะคล้อยตาม มีคะแนนเฉลี่ย 3.668 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.915 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.361 คะแนน และอิทธิพลของปัจจัยควบคุมพฤติกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.686 คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับเจตนาในการกระทำ มีคะแนนเฉลี่ย 3.405 คะแนน อยู่ในระดับน้อย

การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3

คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	คะแนนเฉลี่ย (เต็ม 5 คะแนน)	อันดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนน
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	2.357	5	.758	น้อย
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	2.588	3	.831	น้อย
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	2.809	1	.321	ปานกลาง
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	2.591	2	.431	น้อย
พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	2.586	4	.439	น้อย

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 2.586 คะแนน อยู่ในระดับน้อย ส่วนรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ย 2.357 คะแนน อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา มีคะแนนเฉลี่ย 2.588 คะแนน อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.809 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ย 2.591 คะแนน อยู่ในระดับน้อย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยแบ่งเป็น 2 วิธีใหญ่ๆ ได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้าย

ผู้บังคับบัญชา โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ในกรณีทีเป็นปัจจัยเรื่องเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในปัจจัยส่วนบุคคลข้ออื่น

และอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งจะใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงาน บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนาในการกระทำ และพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ดังนี้

<u>สมมติฐานที่ 1</u> ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการที่เพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้าราชการที่เพศต่างกัน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	เพศ	$\overline{X}$	t	P - value
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	ชาย	24.49	1.727	.085
	หญิง	22.97		
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	ชาย	26.84	1.802	.073
	หญิง	25.26		
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ชาย	28.04	-.246	.806
	หญิง	28.13		
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	ชาย	27.11	4.034	.000*
	หญิง	25.14		
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	ชาย	106.48	2.643	.009*
	หญิง	101.51		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต และพฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวมมีความแตกต่างกันระหว่างข้าราชการเพศหญิง และข้าราชการเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นพฤติกรรมอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 หมายความว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาต่างกัน โดยที่เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้าราชการที่อายุต่างกัน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	F	P - value
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	4.389	.005*
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	4.438	.005*
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	1.699	.167
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	1.286	.279
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	2.961	.032*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา และ พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน และเมื่อนำมาวิเคราะห์ภายหลัง (Post – hoc Analysis) แล้ว ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ภายหลังของความแตกต่างระหว่างอายุของข้าราชการ

ตัวแปร	อายุ	$\overline{X}$	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	21 – 30 ปี	26.89	4.70*	3.97*	1.59
	31 – 40 ปี	22.20	-	-.72	-3.11*
	41 – 50 ปี	22.92	-	-	-2.38*
	51 – 60 ปี	25.30	-	-	-
พฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา	21 – 30 ปี	26.93	1.57	2.48	-1.92
	31 – 40 ปี	25.36	-	.91	-3.49*
	41 – 50 ปี	24.45	-	-	-4.40*
	51 – 60 ปี	28.85	-	-	-
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	21 – 30 ปี	109.89	8.08*	8.47*	3.01
	31 – 40 ปี	101.82	-	.40	-5.06
	41 – 50 ปี	101.42	-	-	-5.46*
	51 – 60 ปี	106.88	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีพฤติกรรมการแสวงหาต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารดังกล่าวมากกว่า ในขณะเดียวกัน ข้าราชการกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี ก็มีพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารมากกว่า

ส่วนพฤติกรรมการต้อนรับและการอำลานั้น พบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีพฤติกรรมดังกล่าวต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีพฤติกรรมการต้อนรับและการอำลามากกว่า

และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลานี้ ต่างจาก

ข้าราชการอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงมากกว่า และข้าราชการที่มีอายุ 41 – 50 ปีก็มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมในช่วงเวลานี้ ต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นมากกว่า

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกัน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	F	P - value
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	2.068	.070
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	4.214	.016*
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	7.357	.001*
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	2.180	.115
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	5.844	.003*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในพฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน และเมื่อนำมาวิเคราะห์ภายหลัง (Post – hoc Analysis) แล้วได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์ภายหลังของความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการ

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
พฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26.49	1.47	-2.28
	ปริญญาตรี	24.92	-	-3.75*
	สูงกว่าปริญญาตรี	28.67	-	-
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	29.01	1.48*	.24
	ปริญญาตรี	27.53	-	-.1.24*
	สูงกว่าปริญญาตรี	28.78	-	-
พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	104.88	3.83	-5.49
	ปริญญาตรี	101.05	-	-9.23*
	สูงกว่าปริญญาตรี	110.29	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสำหรับพฤติกรรมการต้อนรับและการอำลานั้น กลุ่มข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมดังกล่าวสูงกว่า

พฤติกรรมการปฏิบัติงานพบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมที่สนองตอบต่อช่วงเวลานี้ มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่า ข้าราชการที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการที่จบปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันที่ต่างกัน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	F	P - value
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	7.849	.000*
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	2.348	.055
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	2.583	.038*
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	7.500	.000*
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	8.083	.000*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการพฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต และมีพฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น มิได้มีความแตกต่างในพฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 หมายความว่า ข้าราชการที่จบปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน และเมื่อนำมาวิเคราะห์ภายหลัง (Post – hoc Analysis) แล้ว ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ภายหลังของความแตกต่างระหว่างสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี ของข้าราชการ

ตัวแปร	สถาบันการศึกษา	$\overline{X}$	รัฐศาสตร์ มธ.	รัฐศาสตร์ มร.	รัฐศาสตร์ อื่นๆ	คณะ / สถาบันอื่น
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	รัฐศาสตร์ จุฬาฯ	14.00	-14.78*	-11.25*	-10.91*	-6.60
	รัฐศาสตร์ มธ.	28.78	-	3.53	3.86	8.18*
	รัฐศาสตร์ มร.	25.25	-	-	.33	4.65*
	รัฐศาสตร์ อื่นๆ	24.91	-	-	-	4.31*
	คณะ / สถาบันอื่น	20.60	-	-	-	-
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	รัฐศาสตร์ จุฬาฯ	27.00	-2.33	-1.39	-.03	-.25
	รัฐศาสตร์ มธ.	29.33	-	.94	2.30	2.09
	รัฐศาสตร์ มร.	28.39	-	-	1.36*	1.15*
	รัฐศาสตร์ อื่นๆ	27.03	-	-	-	-.22
	คณะ / สถาบันอื่น	27.25	-	-	-	-
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	รัฐศาสตร์ จุฬาฯ	24.00	-1.11	-3.47	-2.11	-.19
	รัฐศาสตร์ มธ.	25.11	-	-2.36	-1.00	.92
	รัฐศาสตร์ มร.	27.47	-	-	1.36	3.28*
	รัฐศาสตร์ อื่นๆ	26.11	-	-	-	1.93*

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ภายหลังของความแตกต่างระหว่างสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี ของข้าราชการ

ตัวแปร	สถาบันการศึกษา	$\overline{X}$	รัฐศาสตร์ มธ.	รัฐศาสตร์ มร.	รัฐศาสตร์ อื่นๆ	คณะ / สถาบันอื่น
	คณะ / สถาบันอื่น	24.19	-	-	-	-
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	รัฐศาสตร์ จุฬาฯ	84.00	-28.56*	-23.96*	-20.26	-11.95
	รัฐศาสตร์ มธ.	112.56	-	4.59	8.30	16.60*
	รัฐศาสตร์ มร.	107.96	-	-	3.70	12.01*
	รัฐศาสตร์ อื่นๆ	104.26	-	-	-	8.30*
	คณะ / สถาบันอื่น	95.95	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมนี้แตกต่างจากผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณะรัฐศาสตร์ สถาบันการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมนี้น้อยกว่าอีก 3 กลุ่ม ในขณะเดียวกัน ผู้ที่จบการศึกษาจากคณะ และสถาบันอื่นๆ มีพฤติกรรมนี้ต่างจากผู้ที่จบการศึกษาจากจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณะรัฐศาสตร์ สถาบันการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะ และสถาบันอื่นๆ มีพฤติกรรมนี้น้อยกว่าอีก 3 กลุ่ม

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างจากพฤติกรรมของข้าราชการที่จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ สถาบันการศึกษาอื่นๆ และผู้ที่จบจากคณะ และสถาบันอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในลักษณะที่สนองตอบต่อช่วงเวลานี้มากกว่าอีก 2 กลุ่ม

พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคตของข้าราชการที่จบการศึกษาจากคณะ และสถาบันอื่นๆ มีความแตกต่างจากผู้ที่จบจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณะรัฐศาสตร์ สถาบันการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะ และสถาบันการศึกษาอื่นๆ มีพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคตในลักษณะที่สนองตอบต่อช่วงเวลานี้น้อยกว่าอีก 2 กลุ่ม

พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่าข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างจากผู้ที่จบจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคตในลักษณะที่สนองตอบต่อช่วงเวลานี้น้อยกว่าอีก 2 กลุ่ม

รวมทั้งผู้ที่จบจากคณะ และสถาบันอื่นๆ ก็มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างจากผู้ที่จบการศึกษาจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณะรัฐศาสตร์ สถาบันอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะ และสถาบันการศึกษาอื่นๆ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมในลักษณะที่สนองตอบต่อช่วงเวลานี้น้อยกว่าอีก 2 กลุ่ม

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการที่อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้าราชการที่อายุงานต่างกัน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	F	P - value
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	1.169	.322
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	5.235	.002*
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	3.426	.018*
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	.540	.655
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	2.727	.044*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พฤติกรรมที่ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน และเมื่อนำมาวิเคราะห์ภายหลัง (Post – hoc Analysis) แล้ว ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.12

ผลการวิเคราะห์ภายหลังของความแตกต่างระหว่างอายุงานของข้าราชการ

ตัวแปร	อายุงาน	$\overline{X}$	6 – 15 ปี	16 – 25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	ต่ำกว่า 5 ปี	27.74	1.32	3.64*	-1.03
	6 – 15 ปี	26.42	-	2.32*	-2.35
	16 – 25 ปี	24.10	-	-	-4.67*
	26 ปีขึ้นไป	28.77	-	-	-
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	28.81	.56	1.28	-.15
	6 – 15 ปี	28.25	-	.72	-.71
	16 – 25 ปี	27.53	-	-	-1.43*
	26 ปีขึ้นไป	28.96	-	-	-
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	106.78	3.30	5.81	-1.49
	6 – 15 ปี	103.48	-	2.52	-4.79
	16 – 25 ปี	100.97	-	-	-7.30*
	26 ปีขึ้นไป	108.27	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.12 ข้าราชการที่มีอายุงาน 16 – 25 ปี มีพฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลาแตกต่างจากข้าราชการกลุ่มอายุงานอื่นๆ ที่เหลือทั้ง 3 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการกลุ่มนี้มีพฤติกรรมการต้อนรับและการอำลาน้อยกว่ากลุ่มอื่น

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มอายุงาน 16 – 25 ปี แตกต่างจากลุ่มอายุงาน 26 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุงาน 16 – 25 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สนองตอบต่อช่วงเวลาการโยกย้ายน้อยกว่า

และข้าราชการที่มีอายุงาน 16 – 25 ปี ก็มีพฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุงาน 16 – 25 ปี มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมที่สนองตอบต่อช่วงเวลาดังกล่าวน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการที่ตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้าราชการที่ตำแหน่งงานต่างกัน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	F	P - value
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	3.901	.021*
พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา	1.043	.354
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	.307	.736
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	4.019	.019*
พฤติกรรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	1.994	.138

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6 หมายความว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่มีพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อนำมาวิเคราะห์ภายหลัง (Post – hoc Analysis) แล้ว ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการวิเคราะห์ภายหลังของความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของข้าราชการ

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	หน.งาน/ฝ่าย/กลุ่ม	ผอ.ส่วน, ผอ.กอง/สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	ขรก. ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	22.73	-1.59	-5.06*
	หน.งาน/ฝ่าย/กลุ่ม	24.32	-	-3.47
	ผอ.ส่วน, ผอ.กอง/สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	27.79	-	-
พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต	ขรก. ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	25.32	-1.35*	-1.68
	หน.งาน/ฝ่าย/กลุ่ม	26.67	-	-.33
	ผอ.ส่วน, ผอ.กอง/สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	27.00	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.14 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ มีพฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา แตกต่างจากผู้อำนวยการส่วน, ผู้อำนวยการกอง/สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการมีพฤติกรรมนี้น้อยกว่า

และข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการมีพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคตแตกต่างจากหัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการมีพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต ที่สนองตอบต่อช่วงเวลานี้น้อยกว่า

<u>สมมติฐานที่ 2</u> ทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

ตารางที่ 4.15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา กับเจตนาในการกระทำ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P - value
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติทางอ้อม กับ ทัศนคติทางตรง	-.185**	.001
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติทางอ้อม กับ เจตนาในการกระทำ	.383**	.000
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติทางตรง กับ เจตนาในการกระทำ	-.137**	.008

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ทัศนคติทางอ้อมต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา และทัศนคติทางตรงต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทัศนคติทางอ้อมต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา และเจตนาในการกระทำมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทัศนคติทางตรงต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับเจตนาในการกระทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 หมายความว่า ทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับเจตนาในการกระทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่ข้าราชการยิ่งรู้สึกมั่นคงในงานน้อยลง กระตือรือร้นต่อช่วงเวลาดังกล่าวน้อยลงเท่าไร ข้าราชการก็จะยิ่งมีเจตนาในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อช่วงเวลาดังกล่าว เช่น ตั้งใจที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้าย และตั้งใจที่จะชะลอการทำงาน เป็นต้น มากขึ้นเท่านั้น

<u>สมมติฐานที่ 3</u> บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

ตารางที่ 4.16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง กับเจตนาในการกระทำ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P - value
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานทางอ้อม กับ บรรทัดฐานทางตรง	.568**	.000
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานทางอ้อม กับ เจตนาในการกระทำ	.300**	.000
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานทางตรง กับ เจตนาในการกระทำ	.404**	.000

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงทางอ้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงทางตรง ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 หมายความว่า บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยิ่งกลุ่มอ้างอิง เช่น เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เห็นด้วยกับข้าราชการในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ มากเท่าไร ข้าราชการก็จะยิ่งมีเจตนาในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามากขึ้นตามไปด้วย

<u>สมมติฐานที่ 4</u> การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ

ตารางที่ 4.17

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม กับเจตนาในการกระทำ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P - value
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางอ้อม กับ การรับรู้ทางตรง	.358**	.000
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางอ้อม กับ เจตนาในการกระทำ	.613**	.000
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางตรง กับ เจตนาในการกระทำ	.304**	.000

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรง ก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 หมายความว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยิ่งข้าราชการรับรู้ว่าตนเองมีโอกาส และความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามากขึ้นเท่าใด ข้าราชการก็จะมีเจตนาที่จะกระทำพฤติกรรมเหล่านั้นมากขึ้นตามไปด้วย

<u>สมมติฐานที่ 5</u> เจตนาในการกระทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.18
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจตนาในการกระทำ
กับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P - value
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจตนาในการกระทำ กับ พฤติกรรมการทำงาน	.436**	.000

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เจตนาในการกระทำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกระทำในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายิ่งข้าราชการมีเจตนาในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อช่วงเวลาโยกย้ายของผู้บังคับบัญชามากเท่าใด ข้าราชการก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้นตามไปด้วย

<u>สมมติฐานที่ 6</u> การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.19
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม
กับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P - value
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางอ้อม กับ พฤติกรรมการทำงาน	.630**	.000
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางตรง กับ พฤติกรรมการทำงาน	.383**	.000

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางอ้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกระทำในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมทางตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกระทำในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 หมายความว่า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกระทำในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการรับรู้ว่าตนมีโอกาส และความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ที่จะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาได้มากเพียงใด ข้าราชการก็จะกระทำพฤติกรรมเหล่านั้นมากขึ้นตามไปด้วย