

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีระดับความสำคัญน้อย
2.50 – 3.49	มีระดับความสำคัญปานกลาง
3.50 – 4.49	มีระดับความสำคัญมาก
4.50 – 5.00	มีระดับความสำคัญมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน ธนาคาร  
นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 13 แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับ คุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	44	44.00
หญิง	56	56.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 35 ปี	37	37.00
35 ปี - 45 ปี	46	46.00
45 ปีขึ้นไป	17	17.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	11.00
ปริญญาตรี	82	82.00
สูงกว่าปริญญาตรี	7	7.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	22	22.00
5 ปี - 10 ปี	23	23.00
11 ปี - 15 ปี	30	30.00
มากกว่า 15 ปี	25	25.00
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. ด้านเพศ ผู้วิจัยได้จำแนกเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิงจำนวน 100 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ส่วนเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

2. ด้านอายุ ผู้วิจัยได้จำแนกอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 35 ปีถึง 45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และน้อยที่สุดอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00

3. ด้านระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้จำแนกระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 กลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และน้อยที่สุดสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

4. ด้านอายุการทำงาน ผู้วิจัยได้จำแนกอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 กลุ่มพบว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11 ปีถึง 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา มากกว่า 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 5 ปีถึง 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และน้อยที่สุดน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
1. สุขภาพกายและจิตใจแข็งแรงสมบูรณ์	4.56	4.15	มากที่สุด
2. มีความกระตือรือร้นในการทำงานและแก้ปัญหา	4.17	0.74	มาก
3. มีความยืดหยุ่นในการทำงานและแก้ปัญหา	4.12	0.78	มาก
4. มีความพยายามที่คงเส้นคงวา	4.11	0.62	มาก
5. มีทัศนคติมุมมองในเชิงรุก มุ่งอนาคต	4.09	0.60	มาก
6. เคารพนับถือในตนเอง	4.18	0.64	มาก
7. บังคับและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี	4.26	0.69	มาก
8. ปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ได้ง่าย	4.15	0.77	มาก
9. ยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่น	4.35	0.70	มาก
10. ใส่ใจต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น	4.39	0.74	มาก
11. มีความน่าเชื่อถือ	4.42	0.62	มาก
12. มีความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม	4.63	0.54	มากที่สุด
13. รักษาความลับสัญญา	4.45	0.63	มาก
14. รักษาความลับได้ดี	4.42	0.64	มาก
15. แสดงออกในความรับผิดชอบอย่างจริงจัง	4.39	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่า ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 รองลงมาคือ สุขภาพกายและจิตใจแข็งแรงสมบูรณ์ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.15 ส่วนความสำคัญอยู่ในระดับมากคือ รักษาความมั่นคงสัญญา มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ รักษาความลับได้ดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 มีความน่าเชื่อถือ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ใส่ใจต่อความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 แสดงออกในความรับผิดชอบอย่างจริงจัง มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ยอมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่น มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 บังคับและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เคารพนับถือในตนเอง ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 มีความกระตือรือร้นในการทำงานและแก้ปัญหา ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ได้ง่าย ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความยืดหยุ่นในการทำงานและแก้ปัญหา ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 มีความพยายามที่คงเส้นคงวา ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 มีทัศนคติมุมมองในเชิงรุก มุ่งอนาคต ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
1. เป็นตัวแทนเพื่อการต่อรองและนำกิจกรรมต่างๆ	3.79	0.90	มาก
2. มุ่งใช้อำนาจเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.55	0.89	มาก
3. ใช้การบริหารแบบการให้มีส่วนร่วม	3.92	0.80	มาก
4. ลดการใช้อิทธิฤทธิ์เบียดที่เข้มงวด	3.62	0.84	มาก
5. ให้ความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงานสูง	4.00	0.72	มาก
6. ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค	4.29	0.76	มาก
7. จัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	4.13	0.75	มาก
8. ให้อำนาจพนักงานโดยพิจารณาจากผลงาน	3.93	0.77	มาก
9. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน	4.09	0.78	มาก
10. เสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.05	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่า ความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 จัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 มีความเป็นกันเองกับพนักงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 เสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ให้ความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงานสูง มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ให้อำนาจพนักงานโดยพิจารณาจากผลงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ใช้การบริหารแบบการให้มีส่วนร่วม มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 เป็นตัวแทนเพื่อการต่อรองและนำกิจกรรมต่างๆ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ลดการใช้อิทธิฤทธิ์เบียดที่เข้มงวด มีระดับค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 มุ่งใช้อำนาจเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านความสามารถ

ด้านความสามารถ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
1. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิค วิธีในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.01	0.67	มาก
2. มีความสามารถจดจำรายละเอียดได้ดี	3.93	0.67	มาก
3. มีความสามารถในการเรียนรู้ด้านงานเทคนิคได้ดี	4.01	0.66	มาก
4. มีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้อื่นให้ คล้อยตามได้ดี	4.11	0.63	มาก
5. มีทักษะในการควบคุมและให้คำแนะนำพนักงาน	4.21	0.71	มาก
6. มีอรรถยาศัยดี	4.42	0.70	มาก
7. มีความสามารถในการหยั่งรู้ และมีวิสัยทัศน์ที่ดี	4.32	0.71	มาก
8. มีความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.22	0.77	มาก
9. มีความสามารถวิเคราะห์เชิงเหตุผล	4.27	0.72	มาก
10. มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดี	4.37	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่า ความสำคัญอยู่ในระดับมากคือ มีอรรถยาศัยดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 มีความสามารถในการหยั่งรู้ และมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 มีความสามารถวิเคราะห์เชิงเหตุผล มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีทักษะในการควบคุมและให้คำแนะนำพนักงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 มีความสามารถ

ในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้ดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 มีความสามารถในการเรียนรู้ด้านงานเทคนิคได้ดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 มีความสามารถจดจำรายละเอียดได้ดี มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน โดยรวม

โดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์โดยรวม	4.15	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

### ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามเพศที่  
แตกต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	44	4.309	0.396	0.075	0.758
หญิง	56	4.317	0.568		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านบุคลิกภาพ ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน  
พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 4.309  
และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 4.317  
เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ independent t-test ในการทดสอบพบว่า  
มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.758 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี  
เพศต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน  
ด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านแรงจูงใจ จำแนกตามเพศที่แตกต่าง  
กัน

เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	44	3.909	0.500	0.526	0.572
หญิง	56	3.959	0.445		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านแรงจูงใจ ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 3.909 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 3.959 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.572 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านความสามารถ จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	44	4.234	0.437	0.863	0.104
หญิง	56	4.150	0.517		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านความสามารถ ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 4.234 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 4.150 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.104 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านความสามารถ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน

เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	44	4.151	0.387	0.086	0.473
หญิง	56	4.144	0.427		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน โดยรวม ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์มีค่าเท่ากับ 4.151 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ มีค่าเท่ากับ 4.144 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.473 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุที่  
แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	1.139	0.570	2.366	0.099
ภายในกลุ่ม	97	23.354	0.241		
รวม	99	24.493			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงานด้านบุคลิกภาพระหว่างอายุที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA)

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.099 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	2.060	1.030	5.078	0.008*
ภายในกลุ่ม	97	19.673	0.203		
รวม	99	21.733			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านแรงจูงใจระหว่างอายุที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.008 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความสำคัญแตกต่างกันตามตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความสำคัญเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ จำแนกตาม  
อายุที่แตกต่างกัน

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ย(Mean Difference)		
	ต่ำกว่า 35 ปี	35-45 ปี	45 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี		0.302*	
35-45 ปี			
45 ปีขึ้นไป			

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 35-45 ปี นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านความสามารถ จำแนกตามอายุที่  
แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	2.960	1.480	7.130	0.001*
ภายในกลุ่ม	97	20.133	0.208		
รวม	99	23.093			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านความสามารถระหว่างอายุที่แตกต่าง  
กัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA)  
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์  
ในทัศนะของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.001 หมายความว่า ผู้ตอบ  
แบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของ

พนักงาน ด้านความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความสำคัญแตกต่างกันตามตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน ด้านความสามารถ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ย(Mean Difference)		
	ต่ำกว่า 35 ปี	35-45 ปี	45 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี		0.274*	
35-45 ปี			0.439*
45 ปีขึ้นไป			

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 35-45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 35-45 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน ด้านความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	1.929	0.964	6.431	0.002*
ภายในกลุ่ม	97	14.548	0.150		
รวม	99	16.477			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน โดยรวม ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบถามที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.002 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ให้ระดับความสำคัญแตกต่างกันตามตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ย(Mean Difference)		
	ต่ำกว่า 35 ปี	35-45 ปี	45 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี		0.266*	
35-45 ปี			0.303*
45 ปีขึ้นไป			

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 35-45 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 35-45 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระดับ  
การศึกษาที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	2.065	1.033	4.466	0.014*
ภายในกลุ่ม	97	22.428	0.231		
รวม	99	24.439			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านบุคลิกภาพ ระหว่างระดับการศึกษา  
ที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance :  
ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.014  
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) โดย  
ค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ระดับความสำคัญแตกต่างกัน  
ตามตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ความสำคัญเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตาม  
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ย(Mean Difference)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.411*	0.619*
ปริญญาตรี			
สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	1.413	0.706	3.372	0.038*
ภายในกลุ่ม	97	20.320	0.209		
รวม	99	21.733			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านแรงจูงใจระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.038 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ระดับความสำคัญแตกต่างกันตามตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความสำคัญเกี่ยวกับ  
 คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ จำแนกตาม  
 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ย(Mean Difference)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.321*	0.535*
ปริญญาตรี			0.214*
สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
 ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านความสามารถ จำแนกตามระดับ  
 การศึกษาที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	3.429	1.715	8.458	0.000*
ภายในกลุ่ม	97	19.664	0.203		
รวม	99	23.093			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับ  
 คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านความสามารถระหว่างระดับการศึกษา  
 ที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance :  
 ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ

ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงาน ด้านสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ระดับความสำคัญแตกต่างกันตามตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงาน ด้านความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ย(Mean Difference)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.513*	0.819*
ปริญญาตรี			
สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงาน ด้านความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	2.230	1.115	7.592	0.001*
ภายในกลุ่ม	97	14.247	0.147		
รวม	99	16.477			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ \* < 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงาน โดยรวม ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.001 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ระดับความสำคัญแตกต่างกันตามตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ย(Mean Difference)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.416*	0.658*
ปริญญาตรี			
สูงกว่าปริญญาตรี			

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงาน ด้านความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุการ  
ทำงานที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	0.719	0.240	0.968	0.411
ภายในกลุ่ม	96	23.774	0.248		
รวม	99	24.493			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับ  
คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านบุคลิกภาพ ระหว่างอายุการทำงานที่  
แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance :  
ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบถาม ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.411  
หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานด้านแรงจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน  
ที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	1.122	0.374	1.742	0.163
ภายในกลุ่ม	96	20.611	0.215		
รวม	99	21.733			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงานด้านแรงจูงใจ ระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.411 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงาน ด้านความสามารถ จำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	0.239	0.080	0.334	0.801
ภายในกลุ่ม	96	22.854	0.238		
รวม	99	23.093			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงานด้านความสามารถ ระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนของพนักงาน มีค่า sig (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.801 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านความสามารถไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
 ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงานโดยรวม จำแนกตามอายุการทำงานที่  
 แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	0.563	0.188	1.133	0.340
ภายในกลุ่ม	96	15.914	0.166		
รวม	99	16.477			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $* < 0.05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญเกี่ยวกับ  
 คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงานโดยรวม ระหว่างอายุการทำงาน  
 ที่แตกต่างกัน โดยทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance :  
 ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
 ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงานมีค่า sig (2-tailed) มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.340  
 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุการทำงานต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
 ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทัศนระของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ 0.05