

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การเสนอและอธิบายผลการวิจัย จำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ ตามตารางที่ 2

ส่วนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงาน และข้อมูลความพึงพอใจในงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ตามตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 10

ส่วนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 11 ถึงตารางที่

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน  
อายุราชการ

(n = 186)		
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	98	52.70
หญิง	88	47.30
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	35	18.80
30 ปีขึ้นไป	151	81.20
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	31.70
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	68.30
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ครู, อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสอน	96	51.60
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	90	48.40
<b>อายุราชการ</b>		
น้อยกว่า 3 ปี	37	19.90
3 – 6 ปี	26	14.00
7 ปีขึ้นไป	123	66.10

จากตารางที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานที่ทำการศึกษา จำนวน 186 คน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ ได้ดังนี้

เพศ จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.7 และรองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.3

อายุ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 81.2 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.8

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.3 และการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.7

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ครู, อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสอน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และรองลงมาคือ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 48.4

อายุราชการ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่มีอายุราชการ 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาคือมีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.9 และน้อยที่สุดคือ มีอายุราชการ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.0

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงาน

### ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ

(n = 186)		
บุคลิกภาพ	จำนวน	ร้อยละ
แบบมั่นคง-แสดงออกในสภาวะอารมณ์	71	38.2
แบบหวั่นไหว-แสดงออกในสภาวะอารมณ์	23	12.4
แบบมั่นคง-เก็บตัวในสภาวะอารมณ์	52	28.0
แบบหวั่นไหว-เก็บตัวในสภาวะอารมณ์	40	21.4

จากตารางที่ 3 ผู้ปฏิบัติงานที่ทำการศึกษามีจำนวน 186 คน จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพได้ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกในสภาวะอารมณ์ รองลงมาจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัวในสภาวะอารมณ์ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-เก็บตัวในสภาวะอารมณ์มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุดคือผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-แสดงออกในสภาวะอารมณ์ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

### ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรบุคลิกภาพ

(n = 186)				
บุคลิกภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	อยู่ในเกณฑ์
แบบแสดงออก-เก็บตัว (Scales E)	186	25.03	5.65	แสดงออก
แบบหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ (Scales N)	186	20.73	9.33	มั่นคงในสภาวะอารมณ์

จากตารางที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว (Scales E) อยู่ในเกณฑ์แสดงออก มีค่าเฉลี่ย 25.03 และมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ (Scales N) อยู่ในเกณฑ์อารมณ์มั่นคงในสภาวะอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 20.73

**ตารางที่ 5** ระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี

ความพึงพอใจในงาน	ระดับ ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	(n = 186)
			ร้อยละ
งานที่ได้รับมอบหมาย	สูง	25	13.40
	ปานกลาง	155	83.30
	ต่ำ	6	3.20
ความสามารถในการทำงาน	สูง	118	63.40
	ปานกลาง	68	36.60
	ต่ำ	0	0.00
ความสำเร็จในการทำงาน	สูง	79	42.50
	ปานกลาง	103	55.40
	ต่ำ	4	2.20
ความมีอิสระในการทำงาน	สูง	88	47.30
	ปานกลาง	95	51.10
	ต่ำ	3	1.60
ความก้าวหน้าในการทำงาน	สูง	70	37.60
	ปานกลาง	82	44.10
	ต่ำ	34	18.30
ค่าตอบแทน	สูง	26	14.00
	ปานกลาง	94	50.50
	ต่ำ	66	35.50

**ตารางที่ 5 (ต่อ)**

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจในงาน			
การยอมรับนับถือ	สูง	30	16.10
	ปานกลาง	126	67.70
	ต่ำ	30	16.10
ความมั่นคงในการทำงาน	สูง	26	14.00
	ปานกลาง	128	68.80
	ต่ำ	32	17.20
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	สูง	35	18.80
	ปานกลาง	144	77.40
	ต่ำ	7	3.80

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละด้าน เป็นดังนี้

ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 มีความพึงพอใจในงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง และจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 มีความพึงพอใจในงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง มีผู้ปฏิบัติงานเพียง 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 มีความพึงพอใจในงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับต่ำ

ด้านความสามารถในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 มีความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง และจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 มีความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีผู้ปฏิบัติงานเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีความพึงพอใจในงานด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีความพึงพอใจในงานด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีผู้ปฏิบัติงาน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 มีความพึงพอใจในงานด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีผู้ปฏิบัติงานเพียง 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ด้านค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ มีผู้ปฏิบัติงานเพียง 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง มีผู้ปฏิบัติงาน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับต่ำ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ มีผู้ปฏิบัติงานเพียง 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ความพึงพอใจในงานโดยรวม ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีผู้ปฏิบัติเพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

**ตารางที่ 6** จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานตามระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศ

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
สูง (18.34-25.00)	18 (18.4)	17 (19.3)
ปานกลาง (11.67-18.33)	77 (78.6)	67 (76.1)
ต่ำ (5.00-11.66)	3 (3.0)	4 (4.6)
รวม	98 (52.7)	88 (47.3)

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศชาย ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78.6 ส่วนเพศหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 76.1

**ตารางที่ 7** จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานตามระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุ

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	
	น้อยกว่า 30 ปี	30 ปีขึ้นไป
สูง (18.34-25.00)	3 (8.6)	32 (21.2)
ปานกลาง (11.67-18.33)	30 (85.7)	114 (75.5)
ต่ำ (5.00-11.66)	2 (5.7)	5 (3.3)
รวม	35 (18.8)	151 (81.2)

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 85.7 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 75.5

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานตามระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป
สูง (18.34-25.00)	6 (10.2)	29 (22.8)
ปานกลาง (11.67-18.33)	49 (83.0)	95 (74.8)
ต่ำ (5.00-11.66)	4 (6.8)	3 (2.4)
รวม	59 (31.7)	127 (68.3)

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 83.0 ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 74.8

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานตามระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน	
	ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสายสนับสนุน
สูง (18.34-25.00)	23 (24.0)	12 (13.3)
ปานกลาง (11.67-18.33)	70 (72.9)	74 (82.2)
ต่ำ (5.00-11.66)	3 (3.1)	4 (4.5)
รวม	96 (51.6)	90 (46.4)

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานกลุ่ม ครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 72.9 ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 82.2

**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานตามระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตาม  
อายุราชการ

ความพึงพอใจในงาน	อายุราชการ		
	น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7 ปี ขึ้นไป
สูง (18.34-25.00)	2 (5.4)	4 (15.4)	29 (23.6)
ปานกลาง (11.67-18.33)	33 (89.2)	21 (80.8)	90 (73.2)
ต่ำ (5.00-11.66)	2 (5.4)	1 (3.8)	4 (3.2)
รวม	37 (52.7)	26 (47.3)	123 (66.1)

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 89.2 ส่วนกลุ่มที่มีอายุราชการ 3-6 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80.8 และกลุ่มที่มีอายุราชการ 7 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 73.2

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน

(n = 186)					
เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	98	3.27	.44	.67	.505
หญิง	88	3.23	.46		

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันออกเป็นด้านต่างๆ ตามตารางที่ 12 ดังนี้

**ตารางที่ 12** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

(n = 186)					
ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
<b>1. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย</b>					
ชาย	98	3.16	.51	.45	.653
หญิง	88	3.12	.46		
<b>2. ด้านความสามารถในการทำงาน</b>					
ชาย	98	3.91	.56	.15	.880
หญิง	88	3.90	.60		
<b>3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ชาย	98	3.58	.51	.56	.575
หญิง	88	3.54	.61		
<b>4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>					
ชาย	98	3.55	.69	-1.77	.079
หญิง	88	3.75	.81		
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
ชาย	98	3.23	.86	.41	.682
หญิง	88	3.18	.89		
<b>6. ด้านค่าตอบแทน</b>					
ชาย	98	2.62	.96	-.22	.827
หญิง	88	2.66	.92		
<b>7. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ชาย	98	3.12	.87	2.06	.041*
หญิง	88	2.88	.74		

**ตารางที่ 12** (ต่อ)

(n = 186)					
ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
<b>8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>					
ชาย	98	3.01	.60	1.96	.053
หญิง	88	2.82	.72		

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 13** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน

(n = 186)					
อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
น้อยกว่า 30 ปี	35	3.04	.51	-3.12	.002*
30 ปี ขึ้นไป	151	3.30	.42		

\*\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันออกเป็นด้านต่างๆ ตามตารางที่ 14 ดังนี้

**ตารางที่ 14** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
<b>1. <u>ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย</u></b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	3.07	.39	-.88	.380
30 ปี ขึ้นไป	151	3.16	.51		
<b>2. <u>ด้านความสามารถในการทำงาน</u></b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	3.78	.65	-1.32	.186
30 ปี ขึ้นไป	151	3.93	.56		
<b>3. <u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u></b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	3.44	.79	-1.38	.171
30 ปี ขึ้นไป	151	3.59	.49		
<b>4. <u>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</u></b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	3.59	.91	-.52	.601
30 ปี ขึ้นไป	151	3.66	.71		
<b>5. <u>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</u></b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	2.74	1.01	-3.60	.000**
30 ปี ขึ้นไป	151	3.31	.80		
<b>6. <u>ด้านค่าตอบแทน</u></b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	2.17	.82	-3.37	.001**
30 ปี ขึ้นไป	151	2.75	.94		
<b>7. <u>ด้านการยอมรับนับถือ</u></b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	2.77	.87	-1.88	.062
30 ปี ขึ้นไป	151	3.06	.80		

**ตารางที่ 14** (ต่อ)

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
<b>8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>					
น้อยกว่า 30 ปี	35	2.77	.69	-1.45	.150
30 ปี ขึ้นไป	151	2.95	.65		

\*\* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.3** ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 15** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n = 186)

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.22	.42	-.70	.488
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	3.27	.47		

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่าคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ตามตารางที่ 16 ดังนี้

**ตารางที่ 16** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
<b>1. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.13	.51	-21	.835
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	3.15	.48		
<b>2. ด้านความสามารถในการทำงาน</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	3.97	.65	1.11	.267
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	3.87	.55		
<b>3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.52	.51	-.63	.527
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	3.58	.58		
<b>4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.45	.73	-2.45	.015*
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	3.73	.75		
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.22	.84	.15	.882
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	3.20	.89		
<b>6. ด้านค่าตอบแทน</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	2.68	.80	.37	.715
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	2.62	1.00		
<b>7. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.00	.75	.05	.961
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	3.01	.85		

**ตารางที่ 16** (ต่อ)

(n = 186)						
ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p	
<b>8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	2.78	.52	-2.00	.048*	
ปริญญาตรีขึ้นไป	127	2.99	.71			

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้านความมีอิสระในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.4** ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 17** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

(n = 186)						
ตำแหน่งงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p	
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	3.32	.44	-2.26	.025*	
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.18	.45			

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน  
ออกเป็นด้านต่างๆ ตามตารางที่ 18 ดังนี้

**ตารางที่ 18** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
<b>1. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย</b>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	3.13	.51	-1.7	.862
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.14	.47		
<b>2. ด้านความสามารถในการทำงาน</b>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	3.91	.66	.25	.801
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.89	.49		
<b>3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	3.50	.65	-1.32	.188
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.61	.46		
<b>4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	3.56	.77	-1.42	.157
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.72	.73		
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	3.06	.89	-2.27	.025*
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.35	.84		
<b>6. ด้านค่าตอบแทน</b>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	2.40	.84	-3.48	.001**
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	2.87	.97		

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p
7. <u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	3.01	.84	.11	.913
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.00	.81		
8. <u>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</u>					
ครู,อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน	90	2.82	.58	-1.88	.061
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน	96	3.00	.72		

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
(n = 186)					
อายุราชการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	127.18	63.59	5.14	.007**
ภายในกลุ่ม	183	2263.09	12.37		

\*\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 20 ดังนี้

**ตารางที่ 20** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ

(n = 186)

อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	อายุราชการ		
			น้อยกว่า 3 ปี (1)	3 - 6 ปี (2)	7 ปี ขึ้นไป (3)
น้อยกว่า 3 ปี	37	3.06	-	-	*
3 - 6 ปี	26	3.19		-	-
7 ปี ขึ้นไป	123	3.25			-

\*\* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี และ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 3 - 6 ปี และผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการต่างกัน ออกเป็น ด้านต่าง ๆ ตามตารางที่ 21 ดังนี้

**ตารางที่ 21** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุราชการ

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
<b>1. <u>ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย</u></b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.73	.37	1.54	.216
	ภายในกลุ่ม	183	43.39	.24		
	รวม	185	44.13			
<b>2. <u>ด้านความสามารถในการทำงาน</u></b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.67	1.34	4.10	.018*
	ภายในกลุ่ม	183	59.59	.326		
	รวม	185	62.26			
<b>3. <u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u></b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.97	.98	3.2	.042*
	ภายในกลุ่ม	183	55.80	.31		
	รวม	185	57.56			
<b>4. <u>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</u></b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	.86	1.52	.222
	ภายในกลุ่ม	183	103.30	.56		
	รวม	185	105.02			
<b>5. <u>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</u></b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	5.11	2.56	3.45	.034*
	ภายในกลุ่ม	183	135.55	.74		
	รวม	185	140.68			

**ตารางที่ 21 (ต่อ)**

(n = 186)

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
<b>6. ด้านค่าตอบแทน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	11.01	5.51	6.61	.002**
	ภายในกลุ่ม	183	152.44	.83		
	รวม	185	163.45			
<b>7. ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.80	1.90	2.89	.058
	ภายในกลุ่ม	183	120.51	.66		
	รวม	185	124.32			
<b>8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.34	.17	.38	.683
	ภายในกลุ่ม	183	80.86	.44		
	รวม	185	81.20			

\* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 22 ดังนี้

**ตารางที่ 22** เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ด้านความสามารถในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ

(n = 186)

อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	อายุราชการ		
			น้อยกว่า 3 ปี (1)	3 - 6 ปี (2)	7 ปี ขึ้นไป (3)
น้อยกว่า 3 ปี	37	3.66(1)	-	*	*
3 - 6 ปี	26	3.96(2)		-	-
7 ปี ขึ้นไป	123	3.96(3)			-

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี และ 3 - 6 ปี มีความพึงพอใจในงาน ด้านความสามารถในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปีและ 7 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีอายุราชการ 3-6 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 23 ดังนี้

**ตารางที่ 23** เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ

(n = 186)

อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	อายุราชการ		
			3-6 ปี (1)	น้อยกว่า 3 ปี (2)	7 ปี ขึ้นไป (3)
3-6 ปี	26	3.34(1)	-	-	*
น้อยกว่า 3 ปี	37	3.49(2)		-	-
7 ปี ขึ้นไป	123	3.63(3)			-

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 3 - 6 ปี และผู้ที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุรชากรน้อยกว่า 3 ปี และผู้ที่มีอายุราชการ 3-6 ปี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 24 ดังนี้

**ตารางที่ 24** เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ

(n = 186)

อายุราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	อายุราชการ		
			น้อยกว่า 3 ปี (1)	3 - 6 ปี (2)	7 ปี ขึ้นไป (3)
น้อยกว่า 3 ปี	37	2.91(1)	-	-	*
3 - 6 ปี	26	3.10(2)		-	-
7 ปี ขึ้นไป	123	3.32(3)			-

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี และผู้ที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 3-6 ปี และผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นรายกลุ่มด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 25 ดังนี้

**ตารางที่ 25** เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ด้านค่าตอบแทนเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ

(n = 186)

อายุราชการ	อายุราชการ				
	จำนวน	$\bar{X}$	3-6 ปี	น้อยกว่า 3ปี	7 ปี ขึ้นไป
			(1)	(2)	(3)
3 - 6 ปี	26	2.27(1)	-	-	*
น้อยกว่า 3 ปี	37	2.32(2)		-	*
7 ปี ขึ้นไป	123	2.81(3)			-

\*\* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3-6 ปี และผู้ที่มีอายุ ราชการ 7 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี และ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้าน ค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี และผู้ที่มีอายุ ราชการ 3-6 ปี

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ตามตารางที่ 26 ดังนี้

**ตารางที่ 26** สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	ประเด็นของความพึงพอใจในงานที่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย
1. เพศ	1) ด้านการยอมรับนับถือ
2. อายุ	1) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ด้านค่าตอบแทน
3. ระดับการศึกษา	1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
4. ตำแหน่งงาน	1) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ด้านค่าตอบแทน
5. อายุราชการ	1) ด้านความสามารถในการทำงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทน

จากตารางที่ 26 สรุปผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลตามเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะส่วนบุคคลตามอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ลักษณะส่วนบุคคลตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลตามตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ลักษณะส่วนบุคคลตามอายุราชการมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

**สมมติฐานที่ 2** ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 27** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามบุคลิกภาพ

(n = 186)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
บุคลิกภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	3	2705.25	901.75	2.88	.037*
ภายในกลุ่ม	182	57051.46	313.47		

\* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 28 ดังนี้

**ตารางที่ 28** เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน  
เป็นรายคู่ จำแนกตามบุคลิกภาพ

(n = 186)

บุคลิกภาพ	จำนวน	$\bar{X}$	บุคลิกภาพ			
			หวั่นไหว- แสดงออก	หวั่นไหว- เก็บตัว	มั่นคง- เก็บตัว	มั่นคง- แสดงออก
			(1)	(2)	(3)	(4)
แบบหวั่นไหว-แสดงออก	23	3.08(1)	-	-	*	*
แบบหวั่นไหว-เก็บตัว	40	3.14(2)		-	-	*
แบบมั่นคง-เก็บตัว	52	3.32(3)				-
แบบมั่นคง-แสดงออก	71	3.32(4)				-

\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายคู่จำแนกตามบุคลิกภาพ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-แสดงออก และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-แสดงออก และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกและผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-แสดงออก

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามตารางที่ 29 ดังนี้

**ตารางที่ 29** เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้าน จำแนกตามบุคลิกภาพ

		(n = 186)				
ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
<b>1. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.78	.59	2.53	.059
	ภายในกลุ่ม	182	43.39	.23		
	รวม	185	44.13			
<b>2. ด้านความสามารถในการทำงาน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.28	.76	2.31	0.78
	ภายในกลุ่ม	182	59.59	.33		
	รวม	185	62.26			
<b>3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.30	.76	2.51	.060
	ภายในกลุ่ม	182	55.46	.30		
	รวม	185	57.76			
<b>4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.06	.69	1.21	.307
	ภายในกลุ่ม	182	102.96	.57		
	รวม	185	105.02			
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	10.55	3.52	4.92	.003**
	ภายในกลุ่ม	182	103.11	.715		
	รวม	185	140.68			

**ตารางที่ 29 (ต่อ)**

		(n = 186)				
ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
<b>6. ด้านค่าตอบแทน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	10.80	3.60	4.29	.006**
	ภายในกลุ่ม	182	152.64	.84		
	รวม	185	163.45			
<b>7. ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	3.03	1.01	1.51	.213
	ภายในกลุ่ม	182	121.29	.67		
	รวม	185	124.32			
<b>8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.81	.94	2.17	0.93
	ภายในกลุ่ม	182	78.39	.43		
	รวม	185	81.20			

\*\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามบุคลิกภาพ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 30 ดังนี้

**ตารางที่ 30** เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามบุคลิกภาพ

(n = 186)

บุคลิกภาพ	จำนวน	$\bar{X}$	บุคลิกภาพ			
			หัวหน้าไหว- แสดงออก	หัวหน้าไหว- เก็บตัว	มั่นคง- แสดงออก	มั่นคง- เก็บตัว
			(1)	(2)	(3)	(4)
แบบหัวหน้าไหว-แสดงออก	23	2.82(1)	-	-	*	*
แบบหัวหน้าไหว-เก็บตัว	40	2.91(2)		-	*	*
แบบมั่นคง-แสดงออก	71	3.35(3)			-	-
แบบมั่นคง-เก็บตัว	52	3.41(4)				-

\*\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายคู่จำแนกตามบุคลิกภาพ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-แสดงออก และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออก มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีบุคลิกภาพหัวหน้าไหว-แสดงออก และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออก มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออก บุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-แสดงออก

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 31 ดังนี้

**ตารางที่ 31** เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน  
ด้านค่าตอบแทนเป็นรายคู่ จำแนกตามบุคลิกภาพ

(n = 186)

บุคลิกภาพ	จำนวน	$\bar{X}$	บุคลิกภาพ			
			หัวหน้า แสดงออก	หัวหน้า- เก็บตัว	มั่นคง- แสดงออก	มั่นคง- เก็บตัว
แบบหัวหน้าไหว-แสดงออก	23	2.09(1)	-	-	*	*
แบบหัวหน้าไหว-เก็บตัว	40	2.55(2)		-	-	-
แบบมั่นคง-แสดงออก	71	2.69(3)			-	-
แบบมั่นคง-เก็บตัว	52	2.89(4)				-

\*\* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามบุคลิกภาพ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-แสดงออก และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออก มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-แสดงออก และบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัวมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพมั่นคง-แสดงออก บุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบหัวหน้าไหว-แสดงออก

### ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี ได้ทำการศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไปจำนวน 196 ชุด สามารถเก็บข้อมูลคืนมาได้จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามชุดที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า

ด้านลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 มีตำแหน่งงานกลุ่มครู, อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 มีอายุราชการ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10

สาเหตุที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษาสายช่างอุตสาหกรรม เป็นครู, อาจารย์ผู้สอนคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานการเงิน และบัญชี เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และพบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป เนื่องจากครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนกลุ่มเจ้าหน้าที่ พนักงานการโรง และพนักงานขับรถยนต์ ส่วนใหญ่รับราชการตั้งแต่สอบบรรจุเข้ารับราชการ และยังคงทำงานอยู่ในหน่วยงานจนเกษียณอายุ และพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากมหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา จึงมีคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทจำนวนมากเนื่องจากได้รับทุนในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยยังให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อและพัฒนาตนเองของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน โดยเรียนภาคพิเศษเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรีเพื่อสร้างโอกาสก้าวหน้าให้กับตนเอง และพบว่ามีตำแหน่งงานในกลุ่มครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนมีตำแหน่งงานจำนวนสูงกว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีภารกิจด้านการจัด

การศึกษา การวิจัย การบริการสังคม และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จึงต้องมีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ประสานงานด้านสนับสนุนการสอนเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามภารกิจดังกล่าว และยังพบว่า อายุราชการของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 7 ปีขึ้นไป เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนมีสื่อการสอนที่ดีมีคุณภาพสูง สภาพแวดล้อมห้องเรียน และสถานที่ มีวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกทุกด้าน มีความมีอิสระทางวิชาการสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มีอิสระในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีโอกาสพัฒนางานตามความรู้ความสามารถได้เต็มที่ อีกทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู, อาจารย์และเจ้าหน้าที่ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ ครู, อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสอน และเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมีความสะดวกสบาย และมีความสุขในการทำงาน จึงทำให้สามารถทำงานระยะยาวในองค์กร

ด้านบุคลิกภาพ พบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก และมั่นคงในสภาวะอารมณ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานของมหาวิทยาลัยเป็นงานด้านการบริการทางวิชาการทั้งกลุ่มครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนต้องมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมั่นตนเองสูง มีความอิสระทางวิชาการมีการแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออก และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วกระตือรือร้น เนื่องจากมีเกณฑ์มาตรฐานควบคุมการปฏิบัติงานที่เข้มงวด จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก มีลักษณะการทำงานที่ท้าทายความสามารถและผลงานของตน ชอบสังคมและชอบทำกิจกรรมใหม่ๆ แสดงความรู้สึกลอยๆเปิดเผยและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆได้เป็นอย่างดี และการที่ผู้ปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพแบบมั่นคงในสภาวะอารมณ์เนื่องมาจากการปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยจากเดิมคือ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนนทบุรี เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองไปยังจุดมุ่งหมายร่วมกัน และอาจเป็นผลจากการพัฒนาระบบการทำงานที่ต้องสร้างมาตรฐานทางการศึกษาให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ จึงมีการแข่งขันสูงในทุกด้าน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมในด้านการพัฒนาโดยให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ตลอดจนให้ทุนการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก และมั่นคงในสภาวะอารมณ์นั้น จะมีลักษณะนิสัยเปิดเผย ให้ความร่วมมือ กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ว่องไว ใจกว้าง มีความสุขในการทำงาน มีความรอบรู้และสนใจศึกษาเพิ่มเติม มองโลกในแง่ดี ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ขององค์กร

ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่ากลุ่มครู อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน ต้องมีลักษณะพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อรองรับงานด้านการบริการทางวิชาการทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริการสังคม ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ได้รับการมอบหมายงานที่ต้องพัฒนางานของตนด้วยความรับผิดชอบสูงเนื่องจากลักษณะงานบริการทางวิชาการดังกล่าวต้องสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลหลากหลาย เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง บุคคลภายนอก ฯลฯ อีกทั้งการให้บริการการศึกษาในปัจจุบันต้องใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อแข่งชิงจำนวนนักศึกษามากขึ้น แต่ละมหาวิทยาลัยจึงมีการแข่งขันสูง ดังนั้นการพัฒนามูลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การพัฒนางาน ออกแบบงาน ความสามารถในการตัดสินใจ รับผิดชอบต่องานของตนและส่วนรวม อีกทั้งได้รับการสนับสนุนด้านสภาพการทำงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความสุข ที่สามารถใช้ความสามารถในการทำงานได้เต็มที่ ส่วนอีกด้านหนึ่งผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ถึงความทุ่มเท เสียสละ ความตั้งใจในการทำงานของตนไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับซึ่งอยู่ในระดับที่ไม่เต็มที่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานบริการทางวิชาการ เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับในลักษณะงานที่ให้บริการความรู้ และบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีบทบาทและสถานภาพเท่าเทียมกัน และไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ตูลา (2512) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน นภัสวรรณ (2542) ทำการศึกษาเรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร พบว่าความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน มาลี (2533) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดวงใจ (2543) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม พบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีเพศแตกต่างกัน ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศชายส่วนใหญ่เป็นครู, อาจารย์ ที่สอนวิชาสายช่างอุตสาหกรรม มีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีขั้นสูง และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำหน้าที่ด้านธุรการ บทบาทและหน้าที่จึงมีความแตกต่างในด้านการยอมรับนับถือ

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ นภัสวรรณ (2542) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร พบว่าข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางสังกัดกองบริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกัน ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 30 ปี และผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวนานมักเป็นผู้ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูงกว่า ประกอบด้วยความเชี่ยวชาญในหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี อีกทั้งมีความคาดหวังต่อหลักประกันทางเศรษฐกิจเพื่อความมั่นคงหลังเกษียณอายุที่จะมาถึงในระยะเวลาอันใกล้ ส่วนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ส่วนใหญ่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ยังได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่มากนัก จึงควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีรายได้ ค่าตอบแทน และให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุญมัน (2537) ได้กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงาน แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ (2526) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการฝึกหัดครู ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้าน พบว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านความมีอิสระในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของมหาวิทยาลัยด้านการจัดการเรียนการสอน งานบริการทางวิชาการและสังคม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีการพัฒนาตนเองตามกลุ่มลักษณะงาน ครู, อาจารย์ ได้รับโอกาสศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อภาคนอกเวลาทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและปริญญาตรี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาในมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และพบว่าความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน ในด้านความมีอิสระในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ยังขาดอิสระในการทำงานอย่างแท้จริง เพราะผู้ดำรง

ตำแหน่งหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรกลุ่มครู, อาจารย์ทั้งหมดและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สายสนับสนุน มีระดับการศึกษาระดับ ปวช., ปวส., และปริญญาตรี และการเป็นลูกจ้างชั่วคราว อัตราจ้างรายปีมีลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่เฉพาะด้าน จึงทำให้ความมั่นคงในการทำงานยัง ไม่ได้รับเต็มที่ จึงควรให้การส่งเสริมความมีอิสระในการทำงานให้กับบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุญมัน (2537) ได้กล่าวว่า ตำแหน่งทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มี ฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่า แต่ทั้งนี้ฐานะทางอาชีพนอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณา ความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้ตัดสินด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย (2537) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ พบว่าพนักงานบริหารงานบุคคลที่มีสถานภาพของตำแหน่งงานสูงกว่า จะมีความ พึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานบริหารงานบุคคลที่มีสถานภาพของตำแหน่งต่ำกว่า และอาจเป็น เพราะผู้มีตำแหน่งงานระดับบริหารสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบการทำงาน และมี อิสระในการแสดงความคิดเห็น ใช้ความรู้ ความสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างออกเป็นแต่ละด้าน พบว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมี ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทน ส่วน ด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน มีตำแหน่งงานสายการสอน และส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ตนเองได้อย่างเต็มที่อย่างคล่องตัว สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบการทำงาน มีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นภายในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานสอนจะ มีตำแหน่งเลื่อนระดับขั้นตามฐานเงินเดือนข้าราชการครูจึงมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านค่าตอบแทนครู, อาจารย์ มีรายได้และค่าตอบแทนสูงกว่ามาก เนื่องจากมีรายได้ค่าสอนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน โบนัสประจำปี ดังนั้นจึงทำให้ครู, อาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงานและค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานสูง ในขณะที่เจ้าหน้าที่

ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมีหน้าที่ในระดับผู้ปฏิบัติการบางครั้งไม่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ออกมาตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ อีกทั้งการเป็นลูกจ้างชั่วคราวอัตราจ้างรายปี และการไม่ได้รับการมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ขาดโอกาสด้านความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้การได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ไม่เต็มที่ ควรสนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนให้สามารถออกแบบงาน มีโอกาสคิดริเริ่มพัฒนางาน เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนให้สูงขึ้น

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 7 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 3-6 ปี และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภัสวรรณ (2542) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง: กรณีศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง สังกัดกองบริหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัศมีแข(2546)ซึ่งพบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาล การทำงานที่มีระยะเวลามากจะมีความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลมาก ส่วนพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยจะมีความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลน้อย

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีอายุราชการแตกต่างกันออกเป็นแต่ละด้าน พบว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านความสามารถในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ตัดสินใจสั่งการได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ด้วยลักษณะของงานที่มีการสะสมประสบการณ์การทำงาน จึงประสบความสำเร็จในการทำงานได้มาก อีกทั้งความก้าวหน้าในการทำงานที่พัฒนาขึ้นการดำรงตำแหน่งหรือการได้รับการมอบหมายงานและค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้าน

ความสามารถในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน\_ จึงควรให้การสนับสนุนการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ ความสำเร็จในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 3-6 ปี และน้อยกว่า 3 ปี เพื่อเพิ่มความสามารถ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น

## **สมมติฐานที่ 2** ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพที่จำแนกตามบุคลิกภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-เก็บตัว บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-แสดงออก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว เพื่อรองรับการพัฒนาของหน่วยงานต้องมีความตื่นตัวในการทำงาน การติดต่อสื่อสารกับบุคคลหลากหลายต้องใช้ทักษะทางด้านความรู้ ความสามารถทางความคิด การแสดงอารมณ์ และความรู้สึกที่เปิดเผยมองโลกในแง่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในสายงานการบริการทางวิชาการ นอกจากนั้นการวิจัยพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยทางจิตวิทยา การดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานมานาน การพัฒนางานทั้งความรู้ ประสบการณ์ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือการได้รับมอบหมาย ความรู้สึกมีเกียรติได้รับการยกย่อง การรับรู้ความสามารถของตน อีกทั้งค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามระดับเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ทำให้บุคลากรกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ