

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมีสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ยี่ห้อโนเกีย ของประชากรในเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล นำเสนอในตารางที่ 4.1 – 4.5

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร นำเสนอในตารางที่ 4.6 – 4.30

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย นำเสนอในตารางที่ 4.31 – 4.50

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่) (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ชาย	45	22.8
หญิง	152	77.2
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 197 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 เป็นเพศชายมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน (ความถี่) (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
21 – 30 ปี	133	67.5
31 – 40 ปี	63	32.0
41 - 50 ปี	1	0.5
51 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 197 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ในส่วนของช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (ความถี่) (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ม.6/ปวช.	0	0
อนุปริญญา/ปวส.	85	43.1
ปริญญาตรี	111	56.4
ปริญญาโท	1	0.5
อื่นๆ	0	0
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 197 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ในส่วนของวุฒิการศึกษาระดับม.6/ปวช. และอื่นๆ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้

รายได้	จำนวน (ความถี่) (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0
5,001 - 8,000 บาท	92	46.7
8,001 - 11,000 บาท	105	53.3
11,001 บาทขึ้นไป	0	0
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 197 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 8,001 – 11,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ รายได้ 5,000 - 8,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ในส่วนของช่วงรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และช่วงรายได้ 11,001 บาทขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านหน่วยงาน/สังกัด

หน่วยงาน/สังกัด	จำนวน (ความถี่) (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
สำนักงานอธิการบดี	69	35.0
โครงการฝึกกำลังปัญญาเอก	3	1.5
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	3	1.5
สำนักวิทยบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	14	7.1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	8	4.1
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	37	18.8
วิทยาลัยการฝึกหัดครู	5	2.5
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	3.6
คณะวิทยาการจัดการ	7	3.6
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	18	9.1
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12	6.1
สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา	14	7.1
รวม	197	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 197 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดสำนักวิทยบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดวิทยาลัยการฝึกหัดครู จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และปฏิบัติงานในหน่วยงาน/สังกัดโครงการฝึกกำลังปริญญาก่อ และสำนักศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความพึงพอใจ	N = 197		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา	3.12	0.611	ปานกลาง
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน	2.91	0.679	ปานกลาง
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	2.69	0.750	ปานกลาง
การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน	2.74	0.728	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.87	0.692	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.91$) การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.74$) และความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

ความพึงพอใจ	N = 197		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.97	0.509	มาก
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.03	0.539	มาก
ความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.20	0.670	ปานกลาง
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ	3.72	0.776	มาก
รวมเฉลี่ย	3.73	0.624	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.97$) และบุคลากรมีการปรับปรุงกรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 1 ข้อคือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจ	N = 197		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	3.34	0.632	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.86	0.628	มาก
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	3.62	0.687	มาก
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย	3.50	0.660	มาก
รวมเฉลี่ย	3.58	0.652	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) และระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	N = 197		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.54	0.635	มาก
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน	3.43	0.581	ปานกลาง
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา	3.49	0.594	ปานกลาง
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา	3.30	0.747	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.44	0.639	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมาก 1 ข้อคือ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.54$) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$) และมีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจ		N = 197	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.87	0.692	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม	3.73	0.624	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.58	0.652	มาก
4. ด้านการบังคับบัญชา	3.44	0.639	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.41	0.652	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านการบังคับบัญชา มากที่สุด ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	2.83	.511	2.88	.587
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา	3.02	.621	3.15	.606
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน	2.96	.638	2.89	.692
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	2.67	.707	2.70	.764
การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน	2.69	.668	2.76	.746

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.67 – 3.02 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.02$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.96$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.69$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.67$)

เพศหญิง มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.70 – 3.15 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.15$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.76$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.70$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวม	3.77	.437	3.72	.473
บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.00	.426	3.97	.533
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.98	.452	4.04	.562
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.27	.688	3.18	.665
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ	3.87	.661	3.67	.804

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.98$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.87$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.27$)

เพศหญิง มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.18 – 4.04 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04$)
- ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.97$)
- ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.67$)
- ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.58	.519	3.58	.481
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	3.47	.625	3.30	.631
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.89	.611	3.86	.635
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	3.58	.723	3.63	.678
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย	3.42	.657	3.53	.661

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 – 3.89 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.89$)
- ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.58$)
- ลำดับที่ 3 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.47$)
- ลำดับที่ 4 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.42$)

เพศหญิง มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.86$)
 ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.63$)
 ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.53$)
 ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.54	.512	3.41	.513
การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.62	.535	3.51	.661
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน	3.58	.583	3.38	.575
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา	3.53	.588	3.48	.598
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา	3.44	.725	3.26	.750

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 – 3.62 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.62$)
 ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$)
 ลำดับที่ 3 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.53$)
 ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.44$)

เพศหญิง มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26–3.51 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.51$)
 ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$)
 ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$)
 ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ความพึงพอใจ	21 – 30 ปี		31– 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	2.82	.582	2.93	.542	3.25	0	0	0
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา	3.11	.619	3.16	.601	3.00	0	0	0
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน	2.85	.702	3.03	.621	3.00	0	0	0
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	2.65	.720	2.76	.797	4.00	0	0	0
การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน	2.71	.754	2.79	.676	3.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.65 – 3.11 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.11$)
- ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.85$)
- ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.71$)
- ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.65$)

ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.76 – 3.16 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.16$)
- ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$)
- ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.79$)
- ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.76$)

ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.00$)

ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.00$)

ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$)

ลำดับที่ 4 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$)

ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ความพึงพอใจ	21 – 30 ปี		31– 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวม	3.70	.461	3.78	.476	3.75	0	0	0
บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.95	.520	4.02	.492	4.00	0	0	0
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.01	.571	4.06	.471	4.00	0	0	0
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.17	.646	3.27	.723	3.00	0	0	0
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ	3.68	.782	3.78	.771	4.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.17 – 4.01 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.01$)

ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.95$)

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.68$)

ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$)

ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 – 4.06 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.06$)

ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.02$)

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.78$)

ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.27$)

ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$)

ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$)

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.00$)

ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.00$)

ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ความพึงพอใจ	21 – 30 ปี		31– 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.53	.492	3.68	.473	3.50	0	0	0
บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	3.29	.646	3.44	.590	4.00	0	0	0
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.86	.613	3.86	.669	4.00	0	0	0
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	3.57	.699	3.73	.653	3.00	0	0	0
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย	3.41	.652	3.71	.633	3.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.29 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.41$)

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.86$)

ลำดับที่ 3 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.57$)

ลำดับที่ 4 บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.29$)

ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.86$)

ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.73$)

ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.71$)

ลำดับที่ 4 บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.44$)

ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 4.00$)

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 4.00$)

ลำดับที่ 3 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.00$)

ลำดับที่ 4 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.00$)

ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ความพึงพอใจ	21 – 30 ปี		31– 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.43	.501	3.43	.550	3.75	0	0	0
การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.56	.655	3.49	.592	3.00	0	0	0
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน	3.39	.562	3.49	.619	4.00	0	0	0
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา	3.50	.585	3.48	.618	4.00	0	0	0
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา	3.31	.720	3.27	.807	4.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.31 – 3.56 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56$)
- ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.50$)
- ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.31$)

ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 – 3.49 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$)
- ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$)
- ลำดับที่ 3 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$)

ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 3 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 4 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$)

ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจ	ม.6/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		อื่นๆ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	0	0	2.95	.545	2.80	.574	1.75	0	0	0
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา	0	0	3.25	.575	3.04	.617	2.00	0	0	0
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน	0	0	2.93	.669	2.90	.687	2.00	0	0	0
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	0	0	2.81	.664	2.60	.801	2.00	0	0	0
การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน	0	0	2.85	.664	2.68	.753	1.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.95 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.81 – 3.25 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.25$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.93$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.85$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.81$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.60 – 3.04 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.04$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.90$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.68$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.60$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 1.75 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 2.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 2.00$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.00$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.00$)
 ลำดับที่ 4 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 1.00$)

วุฒิการศึกษาระดับม.6/ปวช. และอื่น ๆ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจ	ม.6/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		อื่น ๆ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนา										
และการฝึกอบรม	0	0	3.73	.411	3.74	.486	2.25	0	0	0
บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	0	0	3.89	.489	4.05	.511	3.00	0	0	0
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	0	0	3.94	.496	4.10	.555	3.00	0	0	0
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0	0	3.28	.629	3.15	.690	2.00	0	0	0
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ	0	0	3.81	.587	3.67	.856	1.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.28 – 3.94 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.94$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.89$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.81$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.28$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.15 – 4.10 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.10$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.67$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.15$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.25 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 3.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.00$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.00$)
 ลำดับที่ 3 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 2.00$)
 ลำดับที่ 4 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 1.00$)

วุฒิการศึกษาระดับม.6/ปวช. และอื่น ๆ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและฝึกอบรม

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจ	ม.6/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		อื่นๆ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม										
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	0	0	3.59	.545	3.57	.445	3.25	0	0	0
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	0	0	3.82	.621	3.89	.637	4.00	0	0	0
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	0	0	3.61	.742	3.63	.646	3.00	0	0	0
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย	0	0	3.48	.648	3.52	.672	3.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.47 – 3.82 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.82$)
 ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.61$)
 ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.48$)
 ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.47$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.24 – 3.89 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.89$)
 ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.63$)
 ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.52$)
 ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.24$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 4.00$)
 ลำดับที่ 2 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.00$)
 ลำดับที่ 3 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.00$)
 ลำดับที่ 4 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.00$)

วุฒิการศึกษาระดับม.6/ปวช. และอื่น ๆ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจ	ม.6/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		อื่นๆ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	0	0	3.54	.530	3.36	.487	2.50	0	0	0
การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	0	0	3.71	.633	3.41	.610	3.00	0	0	0
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน	0	0	3.48	.590	3.40	.561	2.00	0	0	0
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา	0	0	3.52	.569	3.48	.616	3.00	0	0	0
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา	0	0	3.46	.749	3.19	.720	2.00	0	0	0

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.46 – 3.71 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$)
- ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.52$)
- ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.46$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.19 – 3.48 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$)
- ลำดับที่ 2 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$)
- ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.19$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.00 – 3.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$)
- ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$)
- ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 2.00$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.00$)

วุฒิการศึกษาระดับม.6/ปวช. และอื่น ๆ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

ความพึงพอใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001 – 8,000 บาท		8,001 – 11,000 บาท		11,001 บาทขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0	0	2.90	.545	2.83	.591	0	0
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา	0	0	3.18	.592	3.07	.624	0	0
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน	0	0	2.89	.671	2.92	.689	0	0
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	0	0	2.75	.657	2.64	.822	0	0
การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน	0	0	2.78	.693	2.70	.759	0	0

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงรายได้ 5,001 – 8,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.75 – 3.18 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.18$)
- ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$)
- ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.78$)
- ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.75$)

ช่วงรายได้ 8,001 – 11,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.64 – 3.07 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.07$)
- ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.92$)
- ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.70$)
- ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.64$)

ช่วงรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และช่วงรายได้ 11,001 บาทขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

ความพึงพอใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001 – 8,000 บาท		8,001 – 11,000 บาท		11,001 บาท ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวม	0	0	3.72	.440	3.73	.487	0	0
บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	0	0	3.89	.523	4.05	.488	0	0
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	0	0	3.96	.533	4.09	.539	0	0
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0	0	3.26	.661	3.15	.676	0	0
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ	0	0	3.78	.608	3.66	.897	0	0

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงรายได้ 5,001 – 8,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26 – 3.96 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.96$)

ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.89$)

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.78$)

ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.26$)

ช่วงรายได้ 8,001 – 11,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.15 – 4.09 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.09$)

ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$)

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.66$)

ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.15$)

ช่วงรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และช่วงรายได้ 11,001 บาทขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

ความพึงพอใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001 – 8,000 บาท		8,001 – 11,000 บาท		11,001 บาท ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	0	0	3.57	.541	3.58	.441	0	0
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	0	0	3.46	.702	3.24	.546	0	0
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	0	0	3.84	.651	3.89	.609	0	0
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	0	0	3.59	.729	3.65	.650	0	0
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย	0	0	3.42	.667	3.57	.648	0	0

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงรายได้ 5,001 – 8,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 – 3.84 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.84$)
 ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.59$)
 ลำดับที่ 3 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.46$)
 ลำดับที่ 4 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.42$)

ช่วงรายได้ 8,001 – 11,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.24 – 3.89 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.89$)
 ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.65$)
 ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.57$)
 ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.24$)

ช่วงรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และช่วงรายได้ 11,001 บาทขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

ความพึงพอใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001 – 8,000 บาท		8,001 – 11,000 บาท		11,001 บาท ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	0	0	3.52	.551	3.36	.470	0	0
การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	0	0	3.67	.648	3.42	.601	0	0
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน	0	0	3.49	.602	3.37	.559	0	0
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา	0	0	3.52	.583	3.47	.606	0	0
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา	0	0	3.42	.774	3.19	.708	0	0

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพ
ด้านรายได้ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงรายได้ 5,001 – 8,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ใน
ระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามี
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 – 3.67 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67$)
- ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.52$)
- ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.42$)

ช่วงรายได้ 8,001 – 11,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ใน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามี
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.19 – 3.47 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$)
- ลำดับที่ 2 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.42$)
- ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.19$)

ช่วงรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และช่วงรายได้ 11,001 บาทขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบ
แบบสอบถามความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

ความพึงพอใจ	สำนักงาน อธิการบดี		โครงการฝึก กำลังปัญญาเอก		สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม	2.63	.425	3.41	.144	2.50	.433
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อ วุฒิการศึกษา	2.97	.542	3.33	.577	2.00	.000
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลา ต่อการปฏิบัติงาน	2.75	.553	4.00	.000	2.33	.577
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	2.39	.623	3.33	.577	2.33	.577
การได้รับ สิ่ง ต่ อ บ แ ท น จาก ความสามารถในการทำงาน	2.42	.651	3.00	.000	2.33	.577

ความพึงพอใจ	สำนักวิทยบริการ เทคโนโลยี สารสนเทศ		สถาบันวิจัยและ พัฒนา		สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม	2.73	.346	2.46	.364	2.92	.444
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อ วุฒิการศึกษา	3.14	.363	2.75	.463	3.08	.595
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลา ต่อการปฏิบัติงาน	2.79	.426	2.25	.463	2.95	.664
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	2.50	.519	2.25	.463	2.81	.660
การได้รับ สิ่ง ต่ อ บ แ ท น จาก ความสามารถในการทำงาน	2.50	.519	2.63	.518	2.86	.673

ความพึงพอใจ	วิทยาลัยการ ฝึกหัดครู		คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		คณะวิทยาการ จัดการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม	3.30	.480	3.21	.698	2.96	.619
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อ วุฒิการศึกษา	3.40	.548	3.43	.535	3.29	.488
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลา ต่อการปฏิบัติงาน	3.40	.548	3.14	.900	3.00	.577
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.20	.837	3.00	.816	2.86	.690
การได้รับ สิ่ง ต อบ แ ท น จาก ความสามารถในการทำงาน	3.20	.447	3.29	.756	2.71	.951
ความพึงพอใจ	คณะ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		สำนักงาน โครงการ บัณฑิตศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม	3.16	.618	2.79	.381	3.46	.955
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อ วุฒิการศึกษา	3.33	.485	3.17	.389	3.50	1.225
ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลา ต่อการปฏิบัติงาน	3.17	.618	2.67	.492	3.50	1.019
ความเหมาะสมของสวัสดิการ	3.00	.907	2.58	.515	3.50	.941
การได้รับ สิ่ง ต อบ แ ท น จาก ความสามารถในการทำงาน	3.17	.618	2.75	.452	3.36	1.008

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด ปรากฏผลดังนี้

สำนักงานอธิการบดี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.39 – 2.97 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 2.97$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.75$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.42$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.39$)

โครงการฝึกกำลังปัญญาเอก มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.33$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.33$)
 ลำดับที่ 4 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$)

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.37 – 3.71 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.33$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.33$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.33$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 2.00$)

สำนักวิทยบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.14 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.14$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.79$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.50$)
 ลำดับที่ 4 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.50$)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.46 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.25 – 2.75 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 2.75$)
 ลำดับที่ 2 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.63$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.25$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.25$)

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.81 – 3.08 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.08$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.95$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.86$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.81$)

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.20 – 3.40 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.20$)
 ลำดับที่ 4 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.20$)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 3.43 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.43$)
 ลำดับที่ 2 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.14$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.00$)

คณะวิทยาการจัดการ มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.71 – 3.29 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.29$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.86$)
 ลำดับที่ 4 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.71$)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 3.33 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.33$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.00$)

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.58 – 3.17 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.17$)
 ลำดับที่ 2 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.75$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.67$)
 ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.58$)

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.36 – 3.50 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.50$)
 ลำดับที่ 2 ความเหมาะสมของเงินล่วงเวลาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$)
 ลำดับที่ 3 ความเหมาะสมของสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.50$)
 ลำดับที่ 4 การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

ความพึงพอใจ	สำนักงาน อธิการบดี		โครงการฝึก กำลังปริญญาเอก		สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาและการ ฝึกอบรมโดยรวม	3.69	.371	4.16	.381	3.75	.250
บุคลากรทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.97	.419	4.00	.000	4.00	.000
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.03	.419	4.67	.577	4.00	.000
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.16	.532	3.67	.577	3.00	1.000
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ ได้รับข้อเสนอแนะ	3.61	.752	4.33	.577	4.00	.000
ความพึงพอใจ	สำนักวิทยบริการ เทคโนโลยี สารสนเทศ		สถาบันวิจัยและ พัฒนา		สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาและการ ฝึกอบรมโดยรวม	3.69	.382	3.65	.596	3.54	.327
บุคลากรทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.86	.363	3.88	.641	3.89	.393
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.86	.363	4.00	.756	3.97	.440
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.21	.699	3.13	.991	3.14	.536
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ ได้รับข้อเสนอแนะ	3.86	.363	3.63	.744	3.19	.701

ความพึงพอใจ	วิทยาลัยการ ฝึกหัดครู		คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		คณะวิทยาการ จัดการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาและการ ฝึกอบรมโดยรวม	3.65	.418	3.82	.534	4.17	.449
บุคลากรทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.80	.447	4.00	.577	4.29	.488
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.60	.548	4.00	.577	4.29	.488
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.40	1.140	3.29	.756	3.57	.787
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ ได้รับข้อเสนอแนะ	3.80	.447	4.00	.577	4.57	.535

ความพึงพอใจ	คณะ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		สำนักงาน โครงการ บัณฑิตศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการพัฒนาและการ ฝึกอบรมโดยรวม	3.66	.535	3.87	.548	4.08	.731
บุคลากรทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.83	.618	4.08	.669	4.36	.842
บุคลากรมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.83	.707	4.08	.669	4.43	.756
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.22	.647	3.25	.622	3.21	1.122
บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ ได้รับข้อเสนอแนะ	3.78	.732	4.08	.669	4.36	.929

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตาม
สถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด ปรากฏผลดังนี้

สำนักงานอธิการบดี มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.16 – 4.03 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.03$)
- ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.97$)
- ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.61$)
- ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.16$)

โครงการฝึกกำลังปริญญเอก มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.67 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.67$)
- ลำดับที่ 2 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.33$)
- ลำดับที่ 3 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.67$)

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.00$)

สำนักวิทยบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.21 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.21$)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.13 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.63$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.13$)

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.14 – 3.97 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.97$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.89$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.19$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.14$)

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.40 – 3.80 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.80$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.80$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.60$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.40$)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.29 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.00$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.29$)

คณะวิทยาการจัดการ มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 4.57 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.57$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.29$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.29$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.57$)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.22 – 3.83 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.83$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.83$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.78$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$)

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 – 4.08 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.08$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.08$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.08$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.25$)

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.21 – 4.43 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.43$)
 ลำดับที่ 2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.36$)
 ลำดับที่ 3 บุคลากรมีการปรับปรุง กรณีที่ได้รับข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.36$)
 ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

ความพึงพอใจ	สำนักงาน อธิการบดี		โครงการฝึก กำลังปริญญาเอก		สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานโดยรวม	3.59	.424	3.66	.288	3.66	.577
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	3.20	.405	3.00	.000	3.67	.577
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.94	.591	4.33	.577	4.00	.000
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ สถานที่ทำงาน	3.68	.630	4.00	.000	3.33	1.155
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความ สะดวกและเรียบง่าย	3.54	.677	3.33	.577	3.67	.577
ความพึงพอใจ	สำนักวิทยบริการ เทคโนโลยี สารสนเทศ		สถาบันวิจัยและ พัฒนา		สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานโดยรวม	3.80	.651	3.37	.517	3.50	.370
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	4.00	.555	3.25	.463	3.22	.750
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.07	.475	3.88	.835	3.78	.672
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ สถานที่ทำงาน	3.57	1.016	3.38	.744	3.65	.588
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความ สะดวกและเรียบง่าย	3.57	.938	3.00	.535	3.38	.492

ความพึงพอใจ	วิทยาลัยการ ฝึกหัดครู		คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		คณะวิทยาการ จัดการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.80	.273	3.78	.548	3.71	.365
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	3.60	.548	3.57	.976	3.71	.488
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.80	.447	3.86	.378	3.86	.690
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ สถานที่ทำงาน	4.00	.707	3.86	.690	3.71	.488
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความ สะดวกและเรียบง่าย	3.80	.447	3.86	.690	3.57	.535

ความพึงพอใจ	คณะ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		สำนักงาน โครงการ บัณฑิตศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.58	.653	3.37	.361	3.51	.756
บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ	3.44	.784	3.17	.577	3.36	.745
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.67	.686	3.75	.452	3.71	.914
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ สถานที่ทำงาน	3.61	.698	3.25	.452	3.43	.938
ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความ สะดวกและเรียบง่าย	3.61	.698	3.33	.492	3.57	.852

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด ปรากฏผลดังนี้

สำนักงานอธิการบดี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.20 – 3.94 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.94$)
- ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.68$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.54$)
- ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.20$)

โครงการฝึกกำลังปริญญเอก มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 4.33 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 4.33$)
- ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.33$)
- ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.00$)

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 2 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.67$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.67$)
- ลำดับที่ 4 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.33$)

สำนักวิทยบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 4.07 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 4.07$)
- ลำดับที่ 2 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 3 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.57$)
- ลำดับที่ 4 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.57$)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 3.88 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.88$)
- ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.38$)
- ลำดับที่ 3 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.25$)
- ลำดับที่ 4 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.00$)

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.22 – 3.78 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.78$)
- ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.65$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.38$)
- ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.22$)

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.80$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.80$)
- ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.60$)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.57$)

คณะวิทยาการจัดการ มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 2 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.71$)
- ลำดับที่ 3 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.71$)
- ลำดับที่ 4 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.57$)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 – 3.67 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.67$)
- ลำดับที่ 2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.61$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.61$)
- ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.44$)

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.17 – 3.75 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.75$)
- ลำดับที่ 2 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.33$)
- ลำดับที่ 3 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.25$)
- ลำดับที่ 4 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.17$)

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.36 – 3.71 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.71$)
- ลำดับที่ 2 บรรยากาศภายในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ($\bar{X} = 3.36$)
- ลำดับที่ 3 ระบบการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวกและเรียบง่าย ($\bar{X} = 3.57$)
- ลำดับที่ 4 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

ความพึงพอใจ	สำนักงาน อธิการบดี		โครงการฝึก กำลังปัญญาเอก		สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.36	.436	3.58	.288	3.08	.144
การได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	3.38	.545	3.67	.577	3.33	.577
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึง ศักยภาพในการทำงาน	3.41	.524	3.33	.577	3.00	.000
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จาก ผู้บังคับบัญชา	3.42	.579	3.67	.577	3.00	.000
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับ ผู้บังคับบัญชา	3.25	.695	3.67	.577	3.00	.000
ความพึงพอใจ	สำนักวิทยบริการ เทคโนโลยี สารสนเทศ		สถาบันวิจัยและ พัฒนา		สำนักส่งเสริม วิชาการและงาน ทะเบียน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.62	.497	3.43	.728	3.17	.352
การได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	3.71	.611	3.38	.744	3.30	.463
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึง ศักยภาพในการทำงาน	3.64	.497	3.38	.744	3.19	.569
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จาก ผู้บังคับบัญชา	3.57	.514	3.63	.744	3.49	.651
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับ ผู้บังคับบัญชา	3.57	.514	3.38	.916	2.73	.693

ความพึงพอใจ	วิทยาลัยการ ฝึกหัดครู		คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์		คณะวิทยาการ จัดการ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.50	.707	3.71	.566	3.78	.548
การได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	3.40	.548	3.86	.690	4.00	.816
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึง ศักยภาพในการทำงาน	3.60	.894	3.57	.535	3.57	.535
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จาก ผู้บังคับบัญชา	3.40	.548	3.71	.488	3.71	.488
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับ ผู้บังคับบัญชา	3.60	.894	3.71	.756	3.86	.690
ความพึงพอใจ	คณะ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		สำนักงาน โครงการ บัณฑิตศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.70	.601	3.35	.344	3.76	.682
การได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	3.83	.707	3.83	.718	3.93	.730
ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึง ศักยภาพในการทำงาน	3.61	.608	3.33	.492	.371	.726
การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จาก ผู้บังคับบัญชา	3.67	.594	3.08	.289	3.71	.726
มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับ ผู้บังคับบัญชา	3.72	.669	3.17	.389	3.71	.726

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพ
ด้านหน่วยงาน/สังกัด ปรากฏผลดังนี้

สำนักงานอธิการบดี มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความ
พึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่
ระหว่าง 3.25 – 3.42 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.42$)
 ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$)
 ลำดับที่ 3 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$)
 ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.25$)

โครงการฝึกกำลังปริญญเอก มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33 – 3.67 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67$)
 ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67$)
 ลำดับที่ 3 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67$)
 ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$)

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 3.33 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.33$)
 ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$)
 ลำดับที่ 3 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$)
 ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$)

สำนักวิทยบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 3.71 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$)
 ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$)
 ลำดับที่ 3 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57$)
 ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57$)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.38 – 3.63 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$)
 ลำดับที่ 2 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$)
 ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$)
 ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$)

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.73 – 3.49 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$)
- ลำดับที่ 2 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.30$)
- ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$)
- ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.73$)

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.40 – 3.60 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$)
- ลำดับที่ 2 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$)
- ลำดับที่ 3 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.40$)
- ลำดับที่ 4 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.40$)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 3.86 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 2 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$)
- ลำดับที่ 3 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$)
- ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$)

คณะวิทยาการจัดการ มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$)
- ลำดับที่ 2 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$)
- ลำดับที่ 3 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$)
- ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.61 – 3.83 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.83$)
 ลำดับที่ 2 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.72$)
 ลำดับที่ 3 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67$)
 ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$)

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08 – 3.83 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.83$)
 ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$)
 ลำดับที่ 3 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.17$)
 ลำดับที่ 4 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.08$)

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.71 – 3.93 ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$)
 ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$)
 ลำดับที่ 3 การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$)
 ลำดับที่ 4 มีการสื่อสารที่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.430 ^a	11	.683
Likelihood Ratio	9.235	11	.600
Linear-by-Linear Association	.014	1	.905
N of Valid Cases	197		

a. 13 cells (54.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.

P (ความน่าจะเป็น) = .683, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.358 ^a	22	.798
Likelihood Ratio	14.727	22	.874
Linear-by-Linear Association	1.858	1	.173
N of Valid Cases	197		

a. 23 cells (63.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .798, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_0 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_1 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	218.283 ^a	22	.000
Likelihood Ratio	35.238	22	.037
Linear-by-Linear Association	5.022	1	.25
N of Valid Cases	197		

a. 21 cells (58.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .000, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

H_0 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

H_1 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19.033 ^a	11	.061
Likelihood Ratio	20.937	11	.034
Linear-by-Linear Association	.715	1	.398
N of Valid Cases	197		

a. 72 cells (84.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

P (ความน่าจะเป็น) = .061, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_0 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_1 : ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	202.085 ^a	121	.000
Likelihood Ratio	164.808	121	.005
Linear-by-Linear Association	26.801	1	.000
N of Valid Cases	197		

a. 137 cells (95.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

P (ความน่าจะเป็น) = .000, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.095 ^a	11	.228
Likelihood Ratio	16.281	11	.131
Linear-by-Linear Association	.623	1	.430
N of Valid Cases	197		

a. 14 cells (58.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.

P (ความน่าจะเป็น) = .228, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.416 ^a	22	.996
Likelihood Ratio	9.078	22	.993
Linear-by-Linear Association	1.118	1	.290
N of Valid Cases	197		

a. 26 cells (72.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .996, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	219.310 ^a	22	.000
Likelihood Ratio	36.935	22	.024
Linear-by-Linear Association	.268	1	.605
N of Valid Cases	197		

a. 24 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .000, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.39 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.637 ^a	11	.119
Likelihood Ratio	17.773	11	.087
Linear-by-Linear Association	.038	1	.846
N of Valid Cases	197		

a. 12 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .47.

P (ความน่าจะเป็น) = .119, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	160.711 ^a	121	.009
Likelihood Ratio	138.601	121	.131
Linear-by-Linear Association	4.541	1	.033
N of Valid Cases	197		

a. 136 cells (94.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

P (ความน่าจะเป็น) = .000, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.340 ^a	11	.683
Likelihood Ratio	9.235	11	.600
Linear-by-Linear Association	.014	1	.905
N of Valid Cases	197		

a. 13 cells (54.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.

P (ความน่าจะเป็น) = .683, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.42 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.536 ^a	22	.838
Likelihood Ratio	15.036	22	.861
Linear-by-Linear Association	3.837	1	.050
N of Valid Cases	197		

a. 25 cells (69.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .838, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.43 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_0 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_1 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.934 ^a	22	.147
Likelihood Ratio	27.166	22	.205
Linear-by-Linear Association	.234	1	.628
N of Valid Cases	197		

a. 24 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .147, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

H_0 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

H_1 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.392 ^a	11	.030
Likelihood Ratio	22.959	11	.018
Linear-by-Linear Association	.019	1	.890
N of Valid Cases	197		

a. 12 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .47.

P (ความน่าจะเป็น) = .030, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.45 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_0 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_1 : ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	154.271 ^a	121	.022
Likelihood Ratio	133.217	121	.211
Linear-by-Linear Association	.590	1	.443
N of Valid Cases	197		

a. 135 cells (93.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

P (ความน่าจะเป็น) = .022, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.132 ^a	10	.216
Likelihood Ratio	14.471	10	.153
Linear-by-Linear Association	2.439	1	.118
N of Valid Cases	197		

a. 12 cells (54.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.

P (ความน่าจะเป็น) = .216, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุ

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27.558 ^a	20	.120
Likelihood Ratio	17.225	20	.638
Linear-by-Linear Association	.004	1	.952
N of Valid Cases	197		

a. 24 cells (72.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .120, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	53.793 ^a	20	.000
Likelihood Ratio	30.731	20	.059
Linear-by-Linear Association	6.944	1	.008
N of Valid Cases	197		

a. 24 cells (72.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

P (ความน่าจะเป็น) = .000, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.49 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านรายได้

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.921 ^a	10	.005
Likelihood Ratio	27.053	10	.003
Linear-by-Linear Association	5.046	1	.025
N of Valid Cases	197		

a. 12 cells (54.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .47.

P (ความน่าจะเป็น) = .005, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_0 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

H_1 : ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัด

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	166.193 ^a	110	.000
Likelihood Ratio	146.525	110	.011
Linear-by-Linear Association	7.414	1	.006
N of Valid Cases	197		

a. 123 cells (93.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

P (ความน่าจะเป็น) = .000, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05

ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ไม่ขึ้น อยู่กับสถานภาพด้านหน่วยงาน/สังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05