

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีต่อปัจจัยในการทำงาน
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลส่วนทั่วไปส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลา
ที่ปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน สถานภาพ สถานะการทำงาน และลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ
ส่วนตัว (ดูตาราง 2-9)

ตาราง 2

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}
ชาย	136	34.00
หญิง	264	66.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นจำนวน 264 คน
คิดเป็นร้อยละ 66.0 และเป็นเพศชาย เป็นจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0

ตาราง 3

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.20
20-29 ปี	66	16.50
30-39 ปี	94	23.50
40-49 ปี	83	20.80
50-59 ปี	144	36.00
60 ปีขึ้นไป	12	3.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี เป็นจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาอยู่ระหว่าง 30-39 ปี เป็นจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ 40-49 ปี เป็นจำนวน 83 คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ

ตาราง 4

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	13.00
ปริญญาตรี	226	56.50
สูงกว่าปริญญาตรี	122	30.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ตาราง 5

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	จำนวน (คน)	\bar{X}
ไม่เกิน 1 ปี	17	4.20
1-5 ปี	67	16.80
6-10 ปี	83	20.80
11-15 ปี	51	12.80
15 ปีขึ้นไป	182	45.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นระยะเวลา 15 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี เป็นจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และ 1-5 ปี เป็นจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

ตาราง 6

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}
ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	116	29.0
10,001-20,000 บาท/เดือน	128	32.0
20,001-30,000 บาท/เดือน	114	28.5
30,001-40,000 บาท/เดือน	27	6.8
40,001-50,000 บาท/เดือน	11	2.8
มากกว่า 50,000 บาท/เดือน	4	1.0
รวม	400	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท เป็นจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท เป็นจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และระหว่าง 20,001-30,000 บาท เป็นจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

ตาราง 7

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	\bar{X}
โสด	186	46.50
สมรส	191	47.80
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	23	5.80
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เป็นจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา คือ โสด เป็นจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เป็นจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตาราง 8

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะการทำงาน

สถานะการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}
ข้าราชการ	119	29.80
พนักงานงบคลัง	39	9.80
พนักงานงบรายได้	28	7.00
ลูกจ้างงบคลัง	19	4.80
ลูกจ้างงบรายได้	77	19.20
ลูกจ้างชั่วคราวรายปี	118	29.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ เป็นจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราวรายปี เป็นจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และ ลูกจ้างบรายได้ เป็นจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

ตาราง 9

จำนวน และร้อยละ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	\bar{X}
สายปฏิบัติการ	262	65.50
สายวิชาการ	138	34.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการ เป็นจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมา คือ สายวิชาการ เป็นจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ

การศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า (ดูตาราง 10-14)

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ ความพึงพอใจ
ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.83	.731	มาก
การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแผนและนโยบายที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.65	.758	มาก
มหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.80	.796	มาก
สถานภาพที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.57	.844	มาก
รวม	3.71	.782	มาก

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.83$) มหาวิทยาลัยมีกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ ความพึงพอใจ
งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ	3.55	.914	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.68	.895	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสได้ตัดสินใจด้วยตนเอง	3.49	.907	ปานกลาง
งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.56	.882	มาก
รวม	3.57	.899	มาก

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.68$) งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตาราง 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
การปฏิบัติงานได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากผู้ร่วมงาน	3.65	.774	มาก
การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.63	.768	มาก
การปฏิบัติงานมีโอกาสได้สร้างมิตรภาพกับผู้ร่วมงาน	3.82	.772	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับยกย่องจากมหาวิทยาลัย	3.38	.891	ปานกลาง
รวม	3.62	.801	มาก

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ การปฏิบัติงานมีโอกาสได้สร้างมิตรภาพกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$) การปฏิบัติงานได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตาราง 13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึงพอใจ
การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.50	.896	มาก
มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.48	.867	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตรงตามหน้าที่	3.65	.808	มาก
ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.64	.848	มาก
รวม	3.57	.854	มาก

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ต่องานตรงตามหน้าที่ ($\bar{X} = 3.65$) ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

ตาราง 14

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึงพอใจ
โอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	3.08	1.049	ปานกลาง
การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความ สามารถของตน	3.14	.965	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้เพื่อปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าได้	3.54	.864	ปานกลาง
รวม	3.29	.957	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ โอกาสในการได้รับความรู้เพิ่มพูนเพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$) งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยคำจูน

การศึกษาข้อมูลด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน (ดูตาราง 15-20)

ตาราง 15

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.68	.883	มาก
หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	.855	มาก
ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและวิธีดำเนินงานต่อหน่วยงานของท่าน	3.32	.920	ปานกลาง
รวม	3.52	.886	มาก

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.68$) หน่วยงาน มีนโยบายที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตาราง 16

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึงพอใจ
หน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.71	.877	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน	3.58	.852	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการให้คำปรึกษา และแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	.907	มาก
รวม	3.64	.878	มาก

จากตาราง 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เรียงตามลำดับ มีการปกครองที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$) ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการให้คำปรึกษา และแนะนำ ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

ตาราง 17

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์
ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับท่าน	3.78	.834	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนท่านให้ได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.53	1.030	มาก
ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาในการขอคำแนะนำ ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.68	.945	มาก
รวม	3.66	.936	มาก

จากตาราง 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)
เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.78$) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส
ปรึกษาและขอคำแนะนำแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตาราง 18

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์
ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึงพอใจ
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองในขณะปฏิบัติงาน	3.99	.774	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	3.87	.817	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กันนอกเหนือจากเวลาที่ปฏิบัติงาน	3.49	1.016	ปานกลาง
รวม	3.78	.869	มาก

จากตาราง 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความเป็นกันเองในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$) ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตาราง 19

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
ความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน	3.53	.973	มาก
หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์สนับสนุน			
การปฏิบัติงานของท่านอย่างเพียงพอ	3.46	.990	ปานกลาง
ความเหมาะสม เพียงพอของที่จอดรถ	2.91	1.048	ปานกลาง
ความเหมาะสม เพียงพอของที่โรงอาหาร	2.83	1.006	ปานกลาง
รวม	3.18	1.004	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ ($\bar{X} = 3.53$) มีอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

ตาราง 20

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคง
ในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึงพอใจ
ความมั่นคงของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.52	1.038	มาก
ความยั่งยืนแน่นอนของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.55	.995	มาก
ความสำคัญของหน่วยงานของท่านที่มีต่อความเจริญรุ่งเรือง ขององค์กร	3.74	.929	มาก
รวม	3.60	.987	มาก

จากตาราง 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
ในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เรียงตามลำดับ
ได้แก่ ความสำคัญของหน่วยงานต่อการเจริญเติบโตขององค์กร ($\bar{X} = 3.74$) ความยั่งยืน
แน่นอนของงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน เป็นดังต่อไปนี้

1. อยากให้พิจารณาจากผลงานมิใช่ระบบอุปถัมภ์ มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์
ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนขั้นที่ชัดเจน
2. อยากให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อลูกจ้างชั่วคราวรายปีมากขึ้น
3. ยังขาดอิสระทางความคิด และขาดการยอมรับฟังความคิดเห็น และความ
เห็นแก่ตัวของเพื่อนร่วมงาน
4. อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มสวัสดิการรถรับ-ส่ง โดยเฉพาะช่วงที่มหาวิทยาลัย
มีการสอบ

ตาราง 21

การแสดงค่าร้อยละ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

แสดงความเห็น/ไม่แสดงความเห็น	จำนวน	\bar{X}
ไม่แสดงความเห็น	387	96.80
แสดงความเห็น	13	3.20
รวม	400	100.00

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีผู้ไม่แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ เป็นส่วนใหญ่ เป็นจำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8 และแสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงต่างกัน สามารถแยกย่อยได้ดังนี้

1.1 ด้านเพศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า Independent t test (ดูตาราง 22-29)

ตาราง 22

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ปัจจัยจูงใจ	3.6114	.66630	3.5222	.58725	1.320	.188
ปัจจัยค้ำจุน	3.6050	.70102	3.5174	.59010	1.247	.213

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร
ด้วยค่า Independent t test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ
มีค่า Sig. คือ .188 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศมีผลต่อความ
พึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการยอมรับ
มีค่า Sig. คือ .213 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศมีผลต่อความ
พึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านอายุ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย-
ค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย-
ค้ำจุนแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่าง
ของตัวแปรด้วยค่า (One-way ANOVA) (ดูตาราง 22)

ตาราง 23

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงและปัจจัยค้ำจุน
จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.662	5	.732	1.954	.085
	ภายในกลุ่ม	147.685	394	.375		
	รวม	151.347	399			
ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2.553	5	.511	1.289	.268
	ภายในกลุ่ม	156.060	394	.396		
	รวม	158.613	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.085 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.268 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านวุฒิการศึกษา สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วุฒิการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

H_1 : วุฒิการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า (One-way ANOVA) (ดูตาราง 23)

ตาราง 24

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.500	2	1.750	4.699	.010*
	ภายในกลุ่ม	147.848	397	.372		
	รวม	151.348	399			
ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	.041	2	.021	.052	.949
	ภายในกลุ่ม	158.572	397	.399		
	รวม	158.613	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

วุฒิกศศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.010 ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าวุฒิกศศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน

วุฒิกศศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.949 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าวุฒิกศศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

1.4 ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน
สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่าง
ของตัวแปรด้วยค่า (One-way ANOVA) (ดูตาราง 24)

ตาราง 25

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ
และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน		Sum of		Mean		
		Squares	df	Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.942	4	1.236	3.334	.011*
	ภายในกลุ่ม	146.405	395	.371		
	รวม	151.347	399			
ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	3.231	4	.808	2.053	.086
	ภายในกลุ่ม	155.383	395	.393		
	รวม	158.613	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย-
จูงใจ ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.011 ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
หมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ
แตกต่างกัน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย-
ค้ำจุน ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.086 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

หมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน ไม่แตกต่างกัน

1.5 ด้านรายได้ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูนใจ และปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูนใจ และปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า (One-way ANOVA) (ดูตาราง 26)

ตาราง 26

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูนใจและปัจจัยค่าจูน จำแนกตามรายได้

ความพึงพอใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูนใจ	ระหว่างกลุ่ม	14.690	5	2.938	8.470	.000*
	ภายในกลุ่ม	136.658	394	.347		
	รวม	151.348	399			
ปัจจัยค่าจูน	ระหว่างกลุ่ม	5.347	5	1.069	2.749	.019*
	ภายในกลุ่ม	153.266	394	.389		
	รวม	158.613	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ
ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.000 ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า
รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยค้ำจุน
ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.019 ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า
รายได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

1.6 ด้านสถานภาพ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ
และปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ
และปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่าง
ของตัวแปรด้วยค่า (One-way ANOVA) (ดูตาราง 27)

ตาราง 27

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย-
ค้ำจุน จำแนกตามสถานภาพ

ความพึงพอใจในการทำงาน		Sum of		Mean		
		Squares	df	Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.747	2	.874	2.318	.100
	ภายในกลุ่ม	149.600	397	.377		
	รวม	151.347	399			
ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	1.554	2	.777	1.964	.142
	ภายในกลุ่ม	157.059	397	.396		
	รวม	158.613	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

สถานภาพมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.100 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

สถานภาพมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.142 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

1.7 ด้านสถานะการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานะการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานะการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า (One-way ANOVA) (ดูตาราง 28)

ตาราง 28

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสถานะการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	10.402	5	2.080	5.816	.000*
	ภายในกลุ่ม	140.945	394	.358		
	รวม	151.348	399			
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.699	5	.940	2.406	.036*
	ภายในกลุ่ม	153.914	394	.391		
	รวม	158.613	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

• สถานะการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.000 ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานะการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สถานะการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.036 ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานะการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

1.8 ด้านลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า (One-way ANOVA) นำเสนอข้อมูล (ดูตาราง 29)

ตาราง 29

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ จำแนกตามลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.625	1	2.625	7.026	.008*
	ภายในกลุ่ม	148.722	398	.374		
	รวม	151.348	399			
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.000	1	.000	.000	.996
	ภายในกลุ่ม	158.613	398	.399		
	รวม	158.613	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

- ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย-
จูงใจ ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.008 ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
หมายความว่า ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัย-
จูงใจแตกต่างกัน

- ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย-
ค่าจูง ด้านการยอมรับ มีค่า Sig. คือ 0.996 ส่งผลให้ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
หมายความว่า ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยค่าจูง
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30

สรุปจากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน
ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงต่างกัน

สมมติฐานข้อที่	รายละเอียดสมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบ
1.1	เพศมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย- จูงใจแตกต่างกัน	.188	ไม่แตกต่างกัน
	เพศมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย- ค่าจูงแตกต่างกัน	.213	ไม่แตกต่างกัน
1.2	อายุมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย- จูงใจแตกต่างกัน	.085	ไม่แตกต่างกัน
	อายุมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย- ค่าจูงแตกต่างกัน	.268	ไม่แตกต่างกัน
1.3	วุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน	.010	แตกต่างกัน
	วุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน	.949	ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่	รายละเอียดสมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบ
1.4	ระยะเวลาในการทำงานมีความพึงพอใจ ในการทำงานในด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกัน	.011	แตกต่างกัน
	ระยะเวลาในการทำงานมีความพึงพอใจ ในการทำงานในด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน	.086	ไม่แตกต่างกัน
1.5	รายได้มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย- เชิงใจแตกต่างกัน	.000	แตกต่างกัน
	รายได้มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านปัจจัย- ค่าจุนแตกต่างกัน	.019	แตกต่างกัน
1.6	สถานภาพมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกัน	.100	ไม่แตกต่างกัน
	สถานภาพมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน	.142	ไม่แตกต่างกัน
1.7	สถานะการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกัน	.000	แตกต่างกัน
	สถานะการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน	.036	แตกต่างกัน
1.8	สายงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกัน	.008	แตกต่างกัน
	สายงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน	.996	ไม่แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05