

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
F, Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adj R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ไขให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย

SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
B	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปแบบของคะแนนเดิม
Beta ( $\beta$ )	แทน	ซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig. (2-tailed)	แทน	ค่าบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H <sub>0</sub>	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H <sub>1</sub>	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
X <sub>1</sub>	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X <sub>2</sub>	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
X <sub>3</sub>	แทน	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
X <sub>4</sub>	แทน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม
Y <sub>1</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน
Y <sub>2</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
Y <sub>3</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y <sub>4</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ
Y <sub>5</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
Y <sub>6</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน
Y <sub>7</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
Y <sub>8</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
Y <sub>9</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Y <sub>10</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน
Y <sub>11</sub>	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออกดู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้**

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง (ระดับ) การศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยแจกแจงค่าร้อยละ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตส่วนบุคคล (n = 286)		ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย		43.00
หญิง		57.00
รวม		100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี		13.99
36-43 ปี		26.57
44-52 ปี		47.55
มากกว่า 52 ปีขึ้นไป		11.89
รวม		100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี		5.25
ปริญญาตรี		56.64
ปริญญาโท		38.11
รวม		100.00
4. ตำแหน่ง (ระดับ)		
ระดับ 2-4		5.59
ระดับ 5-7		44.41
ระดับ 8-10		5.00
รวม		100.00
5. สถานภาพสมรส		
โสด		41.30
สมรส/อยู่ด้วยกัน		58.70
รวม		100.00
6. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท		28.67
32,001-52,000 บาท		53.85
52,001-72,000 บาท		9.44
มากกว่า 72,000 บาทขึ้นไป		8.04
รวม		100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (n = 286)	ร้อยละ
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	
ต่ำกว่า 11 ปี	18.20
12-20 ปี	41.60
21-30 ปี	34.30
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	5.90
<b>รวม</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 286 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.00 ตามลำดับ

**อายุ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ อายุ 44-52 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.50 อายุ 36-43 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.60 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุ มากกว่า 52 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.64 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 38.11 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

**ตำแหน่ง (ระดับ)** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ ตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 คิดเป็นร้อยละ 44.41 และตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 คิดเป็นร้อยละ 5.59 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 58.70 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.30 ตามลำดับ

**อัตราเงินเดือน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ อัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.89 อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.67 อัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.44 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 72,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 12-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.30 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.20 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

## 2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>			
1. ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ	4.36	.58	มากที่สุด
2. ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้	4.00	.66	มาก
3. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและตั้งใจจริง	4.47	.57	มากที่สุด
4. ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท	4.22	.70	มากที่สุด
รวม	4.26	.63	มากที่สุด
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์</b>			
5. ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	.54	มากที่สุด
6. รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	4.27	.52	มากที่สุด
7. ร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.23	.56	มากที่สุด
8. หลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	4.30	.58	มากที่สุด
รวม	4.28	.55	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>แรงจูงใจใฝ่อำนาจ</b>			
9. ต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	3.21	.66	ปานกลาง
10. ต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง	3.67	.63	มาก
11. ต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.79	.75	มาก
12. ต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.02	.69	มาก
<b>รวม</b>	3.67	.68	มาก
<b>แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม</b>			
	4.07	.62	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและตั้งใจจริง ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ และปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท โดยมีค่าเฉลี่ย 4.47, 4.36 และ 4.22 ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.00

#### ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ระวังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน และร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31, 4.30, 4.27 และ 4.23 ตามลำดับ

### ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02, 3.79, และ 3.67 ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 3.21

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
1. ภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.92	.79	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เสมอ	3.75	.58	มาก
3. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.41	.75	มาก
4. ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.02	.71	มาก
5. ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.39	.63	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>.69</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
6. ได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.73	.51	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ	3.53	.73	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ปฏิบัติ	3.57	.71	มาก
9. ได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน	3.05	.81	ปานกลาง
10. มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน	3.06	.94	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>.74</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>			
11. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.59	.70	มาก
12. งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.51	.83	มาก
13. งานที่รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับการกำหนดหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.62	.76	มาก
14. งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ	3.65	.73	มาก
15. งานที่ปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนแน่นอน	3.62	.90	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>.78</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>			
16. ตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.26	.63	มากที่สุด
17. ได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.83	.69	มาก
18. เข้าใจงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ	4.01	.57	มาก
19. คิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	3.80	.62	มาก
20. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.96	.60	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>			
21. ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.30	.86	ปานกลาง
22. การแบ่งสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.34	.86	ปานกลาง
23. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานในการเลื่อนตำแหน่ง	3.31	.92	ปานกลาง
24. ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	3.55	.72	มาก
25. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.42	.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>.84</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน</b>			
26. การกำหนดแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	3.60	.69	มาก
27. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องของกฎ ระเบียบ/ข้อบังคับ อย่างต่อเนื่อง	3.73	.71	มาก
28. หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน	3.77	.75	มาก
29. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ที่องค์กรกำหนดไว้	3.80	.63	มาก
30. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน	3.15	.98	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>			
31. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	3.66	.80	มาก
32. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.69	.79	มาก
33. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.30	.87	ปานกลาง
34. ชั้นของเงินเดือนตามตำแหน่ง (ระดับ) แต่ละชั้นมีความเหมาะสม	3.60	.78	มาก
35. ได้รับสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด	3.89	.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>			
36. ได้รับความเอาใจใส่และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	3.81	.59	มาก
37. ได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	3.81	.56	มาก
38. สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.94	.49	มาก
39. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	.51	มาก
40. ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.83	.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>.57</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
41. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.77	.62	มาก
42. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ	3.64	.69	มาก
43. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.74	.63	มาก
44. หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.34	.79	ปานกลาง
45. สถานที่ทำงานโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.38	.74	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>.69</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>			
46. มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป	3.18	.98	ปานกลาง
47. หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมให้สู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	3.16	.93	ปานกลาง
48. ได้รับการสนับสนุนความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	3.22	.99	ปานกลาง
49. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน	3.48	.86	มาก
50. สามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนครบเกษียณอายุ	3.84	.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>.93</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.74</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ภาควิชาในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เสนอ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.92, 3.75 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

#### ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.57 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน และได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และ 3.05 ตามลำดับ

### ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ งานที่รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับการกำหนดหน้าที่ที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนแน่นอน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.62, 3.62, 3.59 และ 3.51 ตามลำดับ

### ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก คือ เข้าใจงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.96, 3.83 และ 3.80 ตามลำดับ

### ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การแบ่งสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานสนับสนุนการทำงานในการเลื่อนตำแหน่ง และตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.31, และ 3.30 ตามลำดับ

### ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่องค์กรกำหนดไว้ หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องของกฎ ระเบียบ/ข้อบังคับ อย่างต่อเนื่อง



และการกำหนดแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, 3.77, 3.73 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

#### **ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล**

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และขั้นของเงินเดือนตามตำแหน่ง (ระดับ) แต่ละขั้นมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.69, 3.66 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

#### **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา**

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ได้รับความเอาใจใส่และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.88, 3.83, 3.81 และ 3.81 ตามลำดับ

#### **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.74 และ 3.64 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานที่ทำงานโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.34 ตามลำดับ

### ด้านความมั่นคงในงาน

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนครบเกษียณอายุ และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.48 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการสนับสนุนความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป และหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมให้สู่ตำแหน่งที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22, 3.18 และ 3.16 ตามลำดับ

### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานข้อ 1** พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อ 1.1** พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะทำการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene's test	
	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.386	.535
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.152	.697
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.181	.671
ด้านความรับผิดชอบ	.037	.848
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.353	.553
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	.806	.370
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.262	.609
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.213	.645
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.639	.425
ด้านความมั่นคงในงาน	2.122	.146
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	.526	.469

จากตาราง 5 ผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบกลุ่มเพศของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .848, .697, .671, .645, .609, .553, .535, .469, .425, .370 และ .146 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า .05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t-test ดังตาราง 6

ตาราง 6 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t- test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	3.724	.534	.706	284	.481
	หญิง	3.681	.483			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	3.390	.593	.091	284	.928
	หญิง	3.384	.552			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชาย	3.673	.691	1.660	284	.098
	หญิง	3.540	.658			
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	4.002	.506	.884	284	.377
	หญิง	3.950	.481			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ชาย	3.454	.764	1.323	284	.187
	หญิง	3.336	.727			
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ชาย	3.650	.661	.919	284	.359
	หญิง	3.582	.600			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ชาย	3.681	.692	1.087	284	.278
	หญิง	3.590	.709			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ชาย	3.865	.477	.333	284	.740
	หญิง	3.847	.453			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.584	.551	.347	284	.729
	หญิง	3.560	.609			
ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	3.423	.744	.862	284	.389
	หญิง	3.342	.808			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	3.644	.513	1.077	284	.282
	หญิง	3.581	.476			

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. มากกว่า .05 ซึ่งเท่ากับ .928, .740, .729, .481, .389, .377, .359, .282, .278, .187 และ .098 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อ 1.2** พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ความแปรปรวนของกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุ มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มอายุของ พนักงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุของพนักงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน อย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอายุของพนักงาน ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุของพนักงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 7

ตาราง 7 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.198	3	282	.311
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.802	3	282	.147
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.765	3	282	.011
ด้านความรับผิดชอบ	.511	3	282	.675
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	5.785**	3	282	.001
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	8.503**	3	282	.000
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.717**	3	282	.003
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	13.409**	3	282	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.726*	3	282	.044
ด้านความมั่นคงในงาน	1.469**	3	282	.000
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	.782	3	282	.505

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .044, .011, .003, .001, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 8

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ .675, .505, .311, และ .147 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 16

ตาราง 8 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.614**	3	157.215	.004
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.037**	3	255.941	.008
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.037**	3	181.932	.000
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	5.778**	3	261.193	.001
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.003**	3	127.281	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.698*	3	215.373	.047
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.902**	3	245.793	.009

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .047, .009, .008, .004, .001, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกมัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 9-15

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		เท่ากับ 35 ปี			
		3.540	3.715	3.508	3.523
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.540	-	-.322** (.001)	-.157 (.180)	-.098 (.827)
36-43 ปี	3.715		-	.165 (.139)	.224 (.064)
44-52 ปี	3.508			-	.059 (.972)
53 ปีขึ้นไป	3.523				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .322

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		เท่ากับ 35 ปี			
		3.280	3.586	3.307	3.300
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.280	-	-.306*	-.027	-.020
			(.046)	(1.000)	(1.000)
36-43 ปี	3.586		-	.279	.286
				(.132)	(.081)
44-52 ปี	3.307			-	.007
					(1.000)
53 ปีขึ้นไป	3.300				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .306

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		เท่ากับ 35 ปี			
		3.260	3.592	3.333	3.288
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.260	-	-.332*	-.073	-.028
			(.032)	(.983)	( 1.000)
36-43 ปี	3.592		-	.258	.303*
				(.128)	(.032)
44-52 ปี	3.333			-	.045
					(.998)
53 ปีขึ้นไป	3.288				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .332

2. พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .303

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		3.280	3.728	3.589	3.705
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.280	-	-.448** (.002)	-.309 (.071)	-.425* (.050)
36-43 ปี	3.728		-	.139 (.464)	.023 (1.000)
44-52 ปี	3.589			-	.116 (.946)
53 ปีขึ้นไป	3.705				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .448

2. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .050 ซึ่งเท่ากับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .425

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		3.300	3.718	3.648	3.741
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.300	-	-.418** (.000)	-.348** (.001)	-.441** (.000)
36-43 ปี	3.718		-	.069 (.986)	-.022 ( 1.000)
44-52 ปี	3.648			-	-.092 (.911)
53 ปีขึ้นไป	3.741				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี, อายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .001 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี, อายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .418, .348 และ .441 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงาน กับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		เท่ากับ 35 ปี			
		3.360	3.852	3.544	3.635
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.360	-	-.492** (.000)	-.184 (.433)	-.275 (.205)
36-43 ปี	3.852		-	.308** (.001)	.217 (.247)
44-52 ปี	3.544			-	-.091 (.960)
53 ปีขึ้นไป	3.635				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .492

2. พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .308

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		3.760	3.944	3.913	3.529
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.760	-	-.184 (.365)	-.153 (.551)	-.230 (.369)
36-43 ปี	3.944		-	.031 (.994)	.415** (.001)
44-52 ปี	3.913			-	.383** (.001)
53 ปีขึ้นไป	3.529				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .415

2. พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .383

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-tatio	Sig. (2-tailed)
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.782	3	.594	2.495	.060
	ภายในกลุ่ม	67.115	282			
	รวม		285			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.984	3	2.995	1.135**	.000
	ภายในกลุ่ม	83.325	282			
	รวม	92.310	285			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.511	3	1.170	4.776**	.003
	ภายในกลุ่ม	69.108	282			
	รวม	72.620	285			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.129	3	1.043	4.443**	.005
	ภายในกลุ่ม	66.201	282			
	รวม	69.330	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ .060 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ .005, .003 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน ดังตาราง 17-19



ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานโดยรวม

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		เท่ากับ 35 ปี			
		3.436	3.758	3.593	3.534
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.436	-	-.322** (.001)	-.157 (.072)	-.098 (.386)
36-43 ปี	3.758		-	.165* (.018)	.224* (.025)
44-52 ปี	3.593			-	.059 (.523)
53 ปีขึ้นไป	3.534				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .322

2. พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .018 และ .025 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .165 และ .224 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		เท่ากับ 35 ปี			
		3.500	3.834	3.713	3.576
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.500	-	-.334** (.001)	-.213* (.017)	-.076 (.508)
36-43 ปี	3.834		-	.121 (.089)	.257* (.012)
44-52 ปี	3.713			-	.136 (.151)
53 ปีขึ้นไป	3.576				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .334

2. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .213

3. พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .136

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ	36-43 ปี	44-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
		เท่ากับ 35 ปี			
		3.300	3.634	3.358	3.047
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.300	-	-.334** (.002)	-.058 (.548)	.252* (.047)
36-43 ปี	3.634		-	.275** (.000)	.587** (.000)
44-52 ปี	3.358			-	.311 (.003)
53 ปีขึ้นไป	3.047				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .334

2. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 53 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .252

3. พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-43 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 44-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป ไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .275 และ .587 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานข้อ 1.3** พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มระดับการศึกษา แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มระดับการศึกษา ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 20

ตาราง 20 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.994	2	283	.052
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.503*	2	283	.012
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5.282**	2	283	.006
ด้านความรับผิดชอบ	4.340*	2	283	.014
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	6.384**	2	283	.002
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.991*	2	283	.020
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.969**	2	283	.008
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	6.232*	2	283	.002
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.937**	2	283	.021
ด้านความมั่นคงในงาน	3.059*	2	283	.048
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	5.329**	2	283	.005

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ .048, .021, .020, .014, .012, .008, .006, .005, .002 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 21

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .052 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 24

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.870	2	52.563	.066
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.640	2	168.561	.529
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.995**	2	219.118	.000
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	.790	2	136.655	.456
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	91.744	.968
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	ระหว่างกลุ่ม	.885	2	187.74	.415
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.824**	2	39.100	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.596	2	74.134	.553
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	126.548	.998
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.989	2	127.499	.375

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 22-23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.080	3.891	4.007
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.080	-	.188**	.002
			(.009)	(.100)
ปริญญาตรี	3.891		-	-.185*
				(.011)
ปริญญาโท	4.007			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .188

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .185

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		3.480	3.790	4.001
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.480	-	-.310 (.133)	-.521** (.007)
ปริญญาตรี	3.790		-	-.211** (.000)
ปริญญาโท	4.001			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .521

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .211

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ  
ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-tatio	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.202	2	.601	2.381	.094
	ภายในกลุ่ม	71.418	283			
	รวม	72.620	285			

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .094 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อ 1.4** พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 25

ตาราง 25 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับตำแหน่ง  
(ระดับ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.558*	2	283	.030
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.100	2	283	.334
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.522	2	283	.594
ด้านความรับผิดชอบ	3.726*	2	283	.025
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.986	2	283	.374
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	2.958	2	283	.054
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	6.538**	2	283	.002
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1.844	2	283	.160
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.435	2	283	.240
ด้านความมั่นคงในงาน	1.955	2	283	.143
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	2.342	2	283	.098

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่า Sig. เท่ากับ .030, .025 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่ม แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังตาราง 26

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .594, .374, .334, .240, .160, .143, .098 และ .054 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 30

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.103**	2	43.940	.002
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.312**	2	65.438	.000
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	14.569**	2	36.110	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่า มีค่า sig. เท่ากับ .002, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ดังตาราง 27-29

ตาราง 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		3.200	3.733	3.724
ระดับ 2-4	3.200	-	-533** (.000)	-524** (.000)
ระดับ 5-7	3.733		-	.009 (.876)
ระดับ 8-10	3.724			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .533 และ .524 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		3.450	3.985	3.018
ระดับ 2-4	3.450	-	-535** (.001)	-568** (.001)
ระดับ 5-7	3.985		-	-.032 (.927)
ระดับ 8-10	3.018			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .535 และ .568 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		2.700	3.571	3.784
ระดับ 2-4	2.700	-	-0.871**	-1.084**
			(.005)	(.001)
ระดับ 5-7	3.571		-	-.213*
				(.021)
ระดับ 8-10	3.784			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .005 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .871 และ 1.084 ตามลำดับ

2. พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .213

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-tatio	Sig. (2-tailed)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.952	2	.976	3.057*	.049
	ภายในกลุ่ม	9.358	283			
	รวม	92.310	285			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.149	2	2.575	5.851**	.003
	ภายในกลุ่ม	124.529	283			
	รวม	129.678	285			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.505	2	3.253	6.088**	.003
	ภายในกลุ่ม	151.404	283			
	รวม	157.910	285			
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.530	2	3.265	8.764**	.000
	ภายในกลุ่ม	105.434	283			
	รวม	111.964	285			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.265	2	.132	.617	.540
	ภายในกลุ่ม	6.724	283			
	รวม	6.989	285			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.368	2	.684	2.020	.134
	ภายในกลุ่ม	95.141	283			
	รวม	97.141	285			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.143	2	4.072	6.962**	.001
	ภายในกลุ่ม	165.505	283			
	รวม	173.648	285			



ตาราง 30 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-tatio	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.172	2	2.086	9.060**	.000
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	65.158	283			
	รวม	69.330	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .540 และ .134 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .049, .003, .003, .001, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 31-36

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		3.100	3.452	3.360
ระดับ 2-4	3.100	-	-0.352* (.020)	-.260 (.081)
ระดับ 5-7	3.452		-	.091 (.187)
ระดับ 8-10	3.360			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 พบว่า มีค่า  
Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .352

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		3.050	3.647	3.614
ระดับ 2-4	3.050	-	-0.597** (.001)	-.564** (.001)
ระดับ 5-7	3.647		-	.033 (.681)
ระดับ 8-10	3.614			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .597 และ .564 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		3.850	3.500	3.345
ระดับ 2-4	3.850	-	-.650** (.001)	-.495* (.011)
ระดับ 5-7	3.500		-	.155 (.083)
ระดับ 8-10	3.345			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .650

2. พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .495

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		2.700	3.456	3.381
ระดับ 2-4	2.700	-	-.756** (.000)	-.681** (.001)
ระดับ 5-7	3.456		-	.074 (.423)
ระดับ 8-10	3.381			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .756 และ .681 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		3.050	3.715	3.581
ระดับ 2-4	3.050	-	-.665** (.000)	-.531** (.001)
ระดับ 5-7	3.715		-	.133 (.075)
ระดับ 8-10	3.581			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับพนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .665 และ .531 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตำแหน่ง (ระดับ)	$\bar{X}$	ระดับ 2-4	ระดับ 5-7	ระดับ 8-10
		3.115	3.651	3.625
ระดับ 2-4	3.115	-	-.536** (.000)	-.510** (.000)
ระดับ 5-7	3.651		-	.026 (.655)
ระดับ 8-10	3.625			-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ) ดังนี้

พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 กับ พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 2-4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) 5-7 และตำแหน่ง 8-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .536 และ .510 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานข้อ 1.5** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงาน มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 37

ตาราง 37 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene's test	
	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.219	.640
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.767	.382
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.180	.076
ด้านความรับผิดชอบ	.227	.634
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.416	.121
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	7.802**	.006

ตาราง 37 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene's test	
	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.041	.841
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.805	.052
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.419	.518
ด้านความมั่นคงในงาน	8.482**	.004
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	1.638	.196

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .006 และ .004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าค่าแปรปรวนของสถานภาพสมรสของพนักงาน ทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ส่วนความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .841, .640, .634, .518, .382, .196, .121, .076 และ .052 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรสอย่างน้อย 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) โดยใช้สถิติ t-test ดังตาราง 38

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม  
สถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ สมรส	t- test for Equality of Means				Sig. (2-tailed)
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	โสด	3.749	.462	1.402	284	.162
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.664	.530			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	3.389	.535	.077	284	.938
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.384	.593			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	โสด	3.501	.755	-2.018*	284	.045
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.664	.604			
ด้านความรับผิดชอบ	โสด	4.057	.461	2.490*	284	.013
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.911	.504			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	โสด	3.467	.776	1.548	284	.123
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.329	.717			
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	โสด	3.655	.537	1.012	284	.312
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.579	.682			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	โสด	3.627	.702	-.045	284	.964
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.631	.703			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	โสด	3.898	.398	1.343	284	.180
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.823	.501			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	โสด	3.554	.622	-.380	284	.704
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.581	.556			

ตาราง 38 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ สมรส	t- test for Equality of Means				Sig. (2-tailed)
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	
ด้านความมั่นคงในงาน	โสด	3.439	.630	1.127	284	.261
	สมรส/อยู่	3.333	.869			
	ด้วยกัน					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	โสด	3.634	.442	.737	284	.462
	สมรส/อยู่	3.590	.526			
	ด้วยกัน					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .964, .938, .704, .462, .312, .261, .180, .162 และ .123 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ .045 และ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานข้อ 1.6** พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอัตราเงินเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มอัตราเงินเดือน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มอัตราเงินเดือน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอัตราเงินเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 39

ตาราง 39 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับอัตราเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.604	3	282	.189
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.598	3	282	.190
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1.606**	3	282	.000
ด้านความรับผิดชอบ	2.115	3	282	.098
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.971**	3	282	.009
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	7.195**	3	282	.000
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	1.736**	3	282	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.836**	3	282	.003
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.937*	3	282	.034
ด้านความมั่นคงในงาน	5.044**	3	282	.002
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.959**	3	282	.004

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ .034, .009, .004, .003, .002, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอัตราเงินเดือนของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 40

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ .190, .189 และ .311 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอัตราเงินเดือนของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 49

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม  
อัตราเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.003**	3	59.296	.001
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.369**	3	8.042	.002
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.700**	3	86.115	.000
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	14.241**	3	64.647	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.842*	3	113.061	.012
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.200**	3	79.448	.000
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.965**	3	76.495	.001
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.500**	3	97.810	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่า sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า sig. เท่ากับ .002, .001, .001, .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ดังตาราง 41-48

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานโดยรวม

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.407	3.745	3.423	3.622
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.407	-	-.338**	-.016	-.215
32,000 บาท			(.000)	(1.000)	(.207)
32,001-52,000 บาท	3.745		-	.321	.123
				(.073)	(.693)
52,001-72,000 บาท	3.423			-	-.198
					(.669)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.622				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .338

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.746	3.911	3.992	3.695
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.746	-	-.165**	-.246*	.050
32,000 บาท			(.008)	(.015)	(.637)
32,001-52,000 บาท	3.911		-	.080	.216*
				(.395)	(.035)
52,001-72,000 บาท	3.992			-	.296*
					(.022)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.695				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .165

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .246

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,000 บาท ขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .216

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,000 บาท ขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .296

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ			
		32,000 บาท	32,001-52,000 บาท	52,001-72,000 บาท	72,001 บาท ขึ้นไป
		3.236	3.523	2.970	3.495
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท	3.236	-	-.286* (.027)	.266 (.769)	-.259 (.275)
32,001-52,000 บาท	3.523		-	.553 (.067)	.027 (1.000)
52,001-72,000 บาท	2.970			-	-.525 (.132)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.495				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .286

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.331	3.761	3.363	3.721
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.331	-	-.429**	-.031	-.390*
32,000 บาท			(.000)	(1.000)	(.043)
32,001-52,000 บาท	3.761		-	.398	.039
				(.427)	(1.000)
52,001-72,000 บาท	3.363			-	-.358
					(.650)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.721				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .429

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .390

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.224	3.524	2.896	3.495
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.224	-	-.300*	.328	-.271
32,000 บาท			(.019)	(.624)	(.272)
32,001-52,000 บาท	3.524		-	.628*	.029
				(.044)	(1.000)
52,001-72,000 บาท	2.896			-	-.599
					(.091)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.495				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .300

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .628

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงาน กับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.407	3.803	3.140	3.600
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.407	-	-.396**	.266	-.192
32,000 บาท			(.000)	(.558)	(.615)
32,001-52,000 บาท	3.803		-	.663**	.203
				(.002)	(.464)
52,001-72,000 บาท	3.140			-	-.459
					(.131)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.600				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .396

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน สูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .663

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	72,000 บาท	ขึ้นไป
		3.190	3.846	3.555	3.826
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.190	-	-.656**	-.365	-.635**
32,000 บาท			(.000)	(.486)	(.000)
32,001-52,000 บาท	3.846		-	.291	.020
				(.664)	(1.000)
52,001-72,000 บาท	3.555			-	-.270
					(.772)
72,001 บาทขึ้นไป	3.826				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท และอัตราเงินเดือน 72,001 บาท ขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท และอัตราเงินเดือน 72,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .656 และ .635 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.412	3.713	3.111	3.713
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.412	-	-300**	.301	-300
32,000 บาท			(.000)	(.338)	(.102)
32,001-52,000 บาท	3.713		-	.601**	-0.00
52,001-72,000 บาท	3.111			(.004)	(1.000)
72,001 บาท	3.111			-	-.601*
ขึ้นไป	3.713				(.014)
72,001 บาท	3.713				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตรา  
เงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า  
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .300

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน  
52,001-72,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มี  
อัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .601

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน  
72,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มี  
อัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .601

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 49 ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-tatio	Sig. (2-tailed)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	7.723	3	2.574	8.582**	.000
	ภายในกลุ่ม	84.587	282			
	รวม	92.310	285			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.467	3	2.156	9.189**	.000
	ภายในกลุ่ม	66.153	282			
	รวม	72.620	285			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.010	3	2.003	8.984**	.000
	ภายในกลุ่ม	62.886	282			
	รวม	68.896	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 50-52

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.270	3.532	3.133	3.121
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.270	-	-.261**	.137	.149
32,000 บาท			(.001)	(.259)	(.250)
32,001-52,000 บาท	3.532		-	.399**	.410**
				(.001)	(.001)
52,001-72,000 บาท	3.133			-	.011
					(.941)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.121				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตรา  
เงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า  
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .261

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน  
52,001-72,000 บาท และอัตราเงินเดือน 72,001 บาท ขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001  
ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-  
72,000 บาท และอัตราเงินเดือน 72,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .399 และ .410 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.478	3.813	3.800	3.608
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.478	-	-.334**	-.320**	-.130
32,000 บาท			(.000)	(.003)	(.254)
32,001-52,000 บาท	3.813		-	.013	.204
				(.898)	(.060)
52,001-72,000 บาท	3.800			-	.191
					(.165)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.608				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตรา  
เงินเดือน 32,001-52,000 บาท และอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ  
.000 และ .003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า  
หรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่า  
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท และอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .334 และ .320 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	32,001-52,000	52,001-72,000	72,001 บาท
		32,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.778	4.026	4.274	3.947
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.778	-	-.247**	-.496**	.169
32,000 บาท			(.000)	(.259)	(.129)
32,001-52,000 บาท	4.026		-	.248*	.078
				(.012)	(.460)
52,001-72,000 บาท	4.274			-	.326*
					(.016)
72,001 บาท ขึ้นไป	3.947				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอัตราเงินเดือนดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตรา  
เงินเดือน 32,001-52,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า  
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 32,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .247

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน  
52,001-72,000 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มี  
อัตราเงินเดือน 32,001-52,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ  
สูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .248

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาท ขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 52,001-72,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบสูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 72,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .326

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานข้อ 1.7** พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic ดังตาราง 53

ตาราง 53 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.943	3	282	.420
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.536	3	282	.205
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.137	3	282	.938
ด้านความรับผิดชอบ	2.477	3	282	.062
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.352*	3	282	.019
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	.375	3	282	.771
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	1.383	3	282	.248
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	7.052**	3	282	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.938	3	282	.124
ด้านความมั่นคงในงาน	2.612	3	282	.052
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	1.365	3	282	.254

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ .019 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 54

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .938, .771, .420, .254, .248, .205, .124, .062 และ.052 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 57

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.526**	3	242.771	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.075**	3	83464	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe Test พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ดังตาราง 55-56

ตาราง 55 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.234	3.606	3.232	3.200
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.234	-	-.372*	.002	.034
			(.012)	(1.000)	(1.000)
12-20 ปี	3.606		-	.374**	.406**
				(.002)	(.007)
21-30 ปี	3.232			-	.032
					(1.000)
31 ปีขึ้นไป	3.200				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .372

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .002 และ .007 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .374 และ .406 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.796	3.986	3.791	3.470
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.796	-	-.190 (.113)	.004 (1.000)	.325 (.215)
12-20 ปี	3.986		-	.194** (.005)	.516** (.009)
21-30 ปี	3.791			-	.321 (.178)
31 ปีขึ้นไป	3.470				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .005 และ .009 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .194 และ .516 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.833	3	2.611	11.364**	.000
	ภายในกลุ่ม	64.787	282	.230		
	รวม	72.620	285			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.029	3	2.01	6.569**	.000
	ภายในกลุ่ม	86.280	282	306		
	รวม	92.310	285			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.543	3	2.181	4.995**	.002
	ภายในกลุ่ม	123.135	282	.437		
	รวม	129.687	285			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.616	3	1.539	6.751**	.000
	ภายในกลุ่ม	64.280	282	.228		
	รวม	68.896	285			
ด้านนโยบาย/แผนและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.615	3	2.205	5.902**	.001
	ภายในกลุ่ม	105.349	282	.374		
	รวม	111.964	285			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	12.683	3	4.228	9.329**	.000
	ภายในกลุ่ม	127.790	282	.453		
	รวม	14.473	285			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.455	3	.485	1.429	.234
	ภายในกลุ่ม	95.687	282	.339		
	รวม	97.141	285			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.978	3	2.993	5.125**	.002
	ภายในกลุ่ม	164.670	282	.584		
	รวม	173.648	285			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.899	3	1.638	7.148**	.000
	ภายในกลุ่ม	64.431	282	.228		
	รวม	69.330	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .234 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .002, .002, .001, .000, .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 58-65

ตาราง 58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.409	3.738	3.593	3.392
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.409	-	-0.329** (.000)	-0.183* (.026)	.016 (.903)
12-20 ปี	3.738		-	.145* (.026)	.345** (.006)
21-30 ปี	3.593			-	.200 (.112)
31 ปีขึ้นไป	3.392				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .329

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .183

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .145

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .345

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี			
		12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป	
		3.296	3.673	3.687	3.458
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.296	-	-.377** (.001)	-.391** (.001)	-.162 (.379)
12-20 ปี	3.673		-	-.013 (.878)	.215 (.210)
21-30 ปี	3.687			-	.228 (.188)
31 ปีขึ้นไป	3.458				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .377 และ .391 ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.211	3.586	3.236	3.223
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.211	-	-0.375** (.003)	-0.025 (.848)	-0.012 (.955)
12-20 ปี	3.586		-	.349** (.001)	.363 (.068)
21-30 ปี	3.236			-	.013 (.948)
31 ปีขึ้นไป	3.223				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า  
พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความมั่นคงในงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .375

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า  
พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง  
ในงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .349

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.384	3.761	3.595	3.341
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.384	-	-.376** (.000)	-.211* (.045)	.043 (.799)
12-20 ปี	3.761		-	.165* (.048)	.420** (.008)
21-30 ปี	3.595			-	.254 (.114)
31 ปีขึ้นไป	3.341				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า  
พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .376

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า  
พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .211

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า  
พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/  
แผนและการบริหารงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .165

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .420

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.450	3.845	3.714	3.352
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.450	-	-.395** (.000)	-.264** (.001)	.097 (.469)
12-20 ปี	3.845		-	.131* (.046)	.492** (.000)
21-30 ปี	3.714			-	.361** (.004)
31 ปีขึ้นไป	3.352				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .395 และ .264 ตามลำดับ

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .131

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .492

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .361

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี			
		12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป	
		3.357	3.468	3.398	2.835
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.357	-	-.111 (.227)	-.040 (.672)	.522** (.001)
12-20 ปี	3.468		-	.070 (.348)	.633** (.000)
21-30 ปี	3.398			-	.526** (.000)
31 ปีขึ้นไป	2.835				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .522

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .633

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .526

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.742	3.080	3.989	3.811
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.742	-	-.388** (.000)	-.247** (.003)	-.069 (.063)
12-20 ปี	3.080		-	.090 (.164)	.268* (.031)
21-30 ปี	3.989			-	.178 (.157)
31 ปีขึ้นไป	3.811				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี พบว่า มีค่า Sig.  
เท่ากับ .000 และ .003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ  
ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30  
ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .388 และ .247 ตามลำดับ

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า  
พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .268

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	12-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
		3.188	3.761	3.683	3.741
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	3.188	-	-0.572** (.000)	-0.495** (.000)	-0.552** (.004)
12-20 ปี	3.761		-	.077 (.398)	.020 (.908)
21-30 ปี	3.683			-	-.057 (.745)
31 ปีขึ้นไป	3.741				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี กับ พนักงานที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000, .000 และ .004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า  
.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี มีความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน 12-20 ปี, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .572, .552 และ .495  
ตามลำดับ

สำหรับรายคู่อื่น ๆ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 2.1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

เมื่อนำข้อมูลในตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา ปรากฏผลดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 66

ตาราง 66 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรอิสระ (X) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>
X <sub>1</sub>	1	.575**	.425**	.746**	.571**	.276**	.298**	.614**	.210**	.171**	.254**	.245**	.235**	.220**	.368**
X <sub>2</sub>		1	.401**	.701**	.495**	.236**	.242**	.503**	.240**	.212**	.267**	.344**	.228**	.172**	.349**
X <sub>3</sub>			1	.760**	.311**	.309**	.176**	.269**	.100	.107	.159**	.281**	.236**	.145*	.247**
X <sub>4</sub>				1	.574**	.342**	.299**	.579**	.227**	.201**	.282**	.357**	.290**	.224**	.400**
Y <sub>1</sub>					1	.690**	.733**	.692**	.706**	.573**	.699**	.466**	.478**	.554**	.818**
Y <sub>2</sub>						1	.721**	.467**	.798**	.692**	.668**	.529**	.587**	.709**	.866**
Y <sub>3</sub>							1	.517**	.797**	.737**	.754**	.362**	.542**	.599**	.861**
Y <sub>4</sub>								1	.454**	.410**	.451**	.526**	.321**	.344**	.622**
Y <sub>5</sub>									1	.794**	.754**	.454**	.536**	.829**	.915**
Y <sub>6</sub>										1	.697**	.450**	.581**	.687**	.846**
Y <sub>7</sub>											1	.434**	.610**	.648**	.857**
Y <sub>8</sub>												1	.315**	.405**	.593**
Y <sub>9</sub>													1	.571**	.703**
Y <sub>10</sub>														1	.823**
Y <sub>11</sub>															1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์มีค่าอยู่ระหว่าง .401 ถึง .760 ซึ่งถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน มีค่าไม่สูงจนเข้าลักษณะ Multicollinearity Problem (ค่า R ในเมตริกซ์สัมพันธ์มีค่าไม่เกิน .80)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราการเจริญเติบโตของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ), แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .368, .349, .247 และ .400 ตามลำดับ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 67

ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	26.594	2	13.297	81.761**	.000
Residual	46.025	283	.163		
Total	72.620	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 67 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 68

ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้  
วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	.650	.248	2.621**	.009
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (X <sub>4</sub> )	1.021	.093	10.971**	.000
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X <sub>3</sub> )	.302	.074	4.066**	.000
	r = .605	Adjusted R <sup>2</sup> = .362		
	R <sup>2</sup> = .366	SE = .403		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 68 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y<sub>1</sub>) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (X<sub>4</sub>) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X<sub>3</sub>) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y<sub>1</sub>) ได้ร้อยละ 36.2

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y<sub>1</sub>) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_1 = .650 + 1.021 (X_4) + .302 (X_3)$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y<sub>1</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (X<sub>4</sub>) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X<sub>3</sub>) โดยตัวแปรทั้ง 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.021 และ .302 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (X<sub>4</sub>) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X<sub>3</sub>) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y<sub>1</sub>) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (X<sub>4</sub>) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X<sub>3</sub>) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y<sub>1</sub>) มีค่าเท่ากับ .650

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น 1.021 หน่วย ทั้งนี้ เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นมีค่าคงที่ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ )

หากแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น .302 หน่วย ทั้งนี้ เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นมีค่าคงที่ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $Y_1$ ) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $Y_1$ )

**สมมติฐานข้อ 2.2** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 69

ตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	10.806	1	10.806	37.655**	.000
Residual	81.503	284	.287		
Total	92.310	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 69 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 70

ตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.378	.329	4.191**	.000
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )	.493	.080	6.136**	.000
	r	= .342	Adjusted R <sup>2</sup>	= .114
	R <sup>2</sup>	= .117	SE	= .535

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 70 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยตัวแปรนี้ สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ได้ร้อยละ 11.4

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_2 = 1.378 + .493 (X_4)$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .493 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) มีค่าเท่ากับ 1.378

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น .493 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ )

**สมมติฐานข้อ 2.3** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 71

ตาราง 71 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	11.595	1	11.595	27.886**	.000
Residual	118.083	284	.416		
Total	129.678	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 71 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 72

ตาราง 72 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.517	.396	3.831**	.000
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )	.511	.097	5.281**	.000
	r	= .299	Adjusted R <sup>2</sup>	= .086
	R <sup>2</sup>	= .089	SE	= .644

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 72 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยตัวแปรนี้สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) ได้ร้อยละ 8.6

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_3 = 1.517 + .511 (X_4)$$

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .511 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) มีค่าเท่ากับ 1.517

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) เพิ่มขึ้น .511 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Y_3$ )

**สมมติฐานข้อ 2.4** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 73

ตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	28.342	2	14.171	98.891**	.000
Residual	40.554	283	.143		
Total	68.896	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 73 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 74

ตาราง 74 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.009	.228	4.428**	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ )	.444	.051	8.713**	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ )	.250	.062	4.030**	.000
	r	= .641	Adjusted R <sup>2</sup>	= .407
	R <sup>2</sup>	= .411	SE	= .378

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 74 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ได้ร้อยละ 40.7

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_4 = .1.009 + .444 (X_1) + .250 (X_2)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) โดยตัวแปรทั้ง 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .444 และ .250 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) มีค่าเท่ากับ 1.009

หากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) เพิ่มขึ้น .444 หน่วย ทั้งนี้ เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นมีค่าคงที่ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ )

หากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) เพิ่มขึ้น .250 หน่วย ทั้งนี้ เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นมีค่าคงที่ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ )

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ )

**สมมติฐานข้อ 2.5** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 75

ตาราง 75 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ  
ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	9.087	1	9.087	17.341**	.000
Residual	148.823	284	.524		
Total	157.910	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 75 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 76

ตาราง 76 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน  
โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.655	.418	3.960**	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X <sub>2</sub> )	.404	.097	4.164**	.000
	r = .240	Adjusted R <sup>2</sup> = .054		
	R <sup>2</sup> = .058	SE = .723		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 76 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y<sub>5</sub>) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) โดยตัวแปรนี้สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y<sub>5</sub>) ได้ร้อยละ 5.4

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y<sub>5</sub>) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_5 = 1.655 + .404 (X_2)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $Y_5$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) โดยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .404 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $Y_5$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $Y_5$ ) มีค่าเท่ากับ 1.655

หากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $Y_5$ ) เพิ่มขึ้น .404 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $Y_5$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $Y_5$ )

**สมมติฐานข้อ 2.6** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 77

ตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/  
แผนและการบริหารงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	5.022	1	5.022	13.337**	.000
Residual	106.942	284	.377		
Total	111.964	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 77 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/  
แผนและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ  
สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 78

ตาราง 78 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน  
โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	2.324	.354	6.559**	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ )	.301	.082	3.652**	.000
	r = .212	Adjusted R <sup>2</sup> = .041		
	R <sup>2</sup> = .045	SE = .613		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 78 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) โดยตัวแปรนี้สามารถมีผล  
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) ได้ร้อยละ 4.1

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_6 = 2.324 + .301 (X_2)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) โดยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .301 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) มีค่าเท่ากับ 2.324

หากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) เพิ่มขึ้น .301 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ( $Y_6$ )

**สมมติฐานข้อ 2.7** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 79

ตาราง 79 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	11.147	1	11.147	24.478**	.000
Residual	129.327	284	.455		
Total	140.473	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 79 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 80

ตาราง 80 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.589	.414	3.837**	.000
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )	.501	.101	4.947**	.000
	$r$	= .282	Adjusted $R^2$	= .076
	$R^2$	= .079	SE	= .674

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 80 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยตัวแปรนี้ สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) ได้ร้อยละ 7.6

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_7 = 1.589 + .501 (X_4)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .501 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) มีค่าเท่ากับ 1.589

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) เพิ่มขึ้น .501 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_7$ )

**สมมติฐานข้อ 2.8** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 81

ตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	7.776	1	7.776	41.499**	.000
Residual	53.213	284	.187		
Total	60.989	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 81 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 82

ตาราง 82 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	2.151	.266	8.094**	.000
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )	.418	.065	6.442**	.000
	r	= .357	Adjusted R <sup>2</sup>	= .124
	R <sup>2</sup>	= .127	SE	= .432

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 82 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_0$ ) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยตัวแปรนี้สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_0$ ) ได้ร้อยละ 12.4

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_8$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_8 = 2.151 + .418 (X_4)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_8$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .418 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_8$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_8$ ) มีค่าเท่ากับ 2.151

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_8$ ) เพิ่มขึ้น .418 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_8$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $Y_8$ )

**สมมติฐานข้อ 2.9** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 83

ตาราง 83 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	8.187	1	8.187	26.137**	.000
Residual	88.955	284	.313		
Total	97.141	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 83 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 84

ตาราง 84 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.822	.344	5.302**	.000
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )	.429	.084	5.112**	.000
	r	= .290	Adjusted R <sup>2</sup>	= .081
	R <sup>2</sup>	= .084	SE	= .559

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 84 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_9$ ) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยตัวแปรนี้ สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_9$ ) ได้ ร้อยละ 8.1

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_9$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_9 = 1.822 + .429 (X_4)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ( $Y_9$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .429 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_9$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_9$ ) มีค่าเท่ากับ 1.822

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_9$ ) เพิ่มขึ้น .429 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ( $Y_9$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_9$ )

**สมมติฐานข้อ 2.10** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ มั่นคงในงาน

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ มั่นคงในงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 85

ตาราง 85 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	8.745	1	8.745	15.062**	.000
Residual	164.902	284	.581		
Total	173.648	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 85 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 86

ตาราง 86 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.570	.468	3.356**	.001
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )	.444	.114	3.881**	.000
	r	= .224	Adjusted R <sup>2</sup>	= .047
	R <sup>2</sup>	= .050	SE	= .762

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 86 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยตัวแปรนี้สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) ได้ร้อยละ 4.7

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_{10} = 1.507 + .444 (X_4)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .444 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) มีค่าเท่ากับ 1.570

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) เพิ่มขึ้น .444 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_{10}$ )

**สมมติฐานข้อ 2.11** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 87

ตาราง 87 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้  
การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig. (2-tailed)
Regression	11.095	1	11.095	54.107**	.000
Residual	58.235	284	.205		
Total	69.330	285			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 87 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 88

ตาราง 88 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอย  
เชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig. (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	1.573	.278	5.659**	.000
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ )	.500	.068	7.356**	.000
	$r$	= .400	Adjusted $R^2$	= .157
	$R^2$	= .160	SE	= .452

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 88 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) คือ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยตัวแปรนี้สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) ได้ร้อยละ 15.7

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) โดยใช้คะแนนดิบดังนี้

$$Y_{11} = 1.573 + .500 (X_4)$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) โดยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) มีค่าเท่ากับ 1.573

หากแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) เพิ่มขึ้น .500 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ ) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_1$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $X_2$ ) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $X_3$ ) ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $Y_{11}$ )

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 89 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
-ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ด้านความมั่นคงในงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
-ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t - test
1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
-ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านความรับผิดชอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3

ตาราง 89 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
-ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านความมั่นคงในงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
-ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านความรับผิดชอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านความมั่นคงในงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

## ตาราง 89 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.4 พนักงานที่มีตำแหน่ง (ระดับ) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
-ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านความรับผิดชอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านความมั่นคงในงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
1.5 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
-ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
-ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
-ด้านความรับผิดชอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
-ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test

## ตาราง 89 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
- ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
- ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
- ด้านความมั่นคงในงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
- ด้านความรับผิดชอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
- ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
- ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
- ด้านความมั่นคงในงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3

## ตาราง 89 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
-ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านความรับผิดชอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เป็นไปตามสมมติฐาน	Brown-Forsythe Dunnett's T3
-ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
-ด้านความมั่นคงในงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD
-ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test LSD

## ตาราง 89 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<b>2. แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงสำนักงานใหญ่เพลินจิต</b>		
2.1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.4 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ		
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.5 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		
- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression

## ตาราง 89 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.6 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและ การบริหารงาน		
- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.7 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.8 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.9 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
2.10 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression

## ตาราง 89 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.11 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
- แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression