

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย ก ข และ ค ของคณะวิทยาศาสตร์ ประกอบไปด้วยการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

1. คำนวณหาค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสาย ก ข และ ค ของคณะวิทยาศาสตร์
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. คำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. คำนวณหาค่าความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสายการปฏิบัติงานในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ F-Test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1 . การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสาย ก ข และ ค ของคณะ วิทยาศาสตร์ ปรากฏผลตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	101	39.1
1.2 หญิง	157	60.9
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	19	7.4
2.2 31-40 ปี	79	30.6
2.3 41-50 ปี	99	38.4
2.4 51 ปีขึ้นไป	61	23.6
3. ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย		
3.1 สาย ก	148	57.4
3.2 สาย ข	44	17.1
3.3 สาย ค	66	25.6
4. ระยะเวลาในการรับราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย		
4.1 1- 10 ปี	62	24.0
4.2 11-15 ปี	49	19.0
4.3 16-25 ปี	98	38.0
4.4 26-36 ปี	49	19.0
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์		
5.1 1- 10 ปี	61	23.6
5.2 11-15 ปี	50	19.4
5.3 16-25 ปี	99	38.4
5.4 26-36 ปี	48	18.6

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับการศึกษาสูงสุด		
6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	7.8
6.2 ปริญญาตรี	87	33.7
6.3 ปริญญาโท	27	10.5
6.4 สูงกว่าปริญญาโท	124	48.1
7. ตำแหน่งทางวิชาการ		
7.1 อาจารย์	68	26.4
7.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	49	19.0
7.3 รองศาสตราจารย์	31	12.0
7.4 ศาสตราจารย์	-	-
8. ระดับเงินเดือนในปัจจุบัน		
8.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	8.5
8.2 10,001-20,000 บาท	84	32.6
8.3 20,001-30,000 บาท	74	28.7
8.4 30,001-40,000 บาท	55	21.3
8.5 มากกว่า 40,000 บาท	23	8.9

จากตาราง 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.9 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.1 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี ร้อยละ 38.4 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี ร้อยละ 30.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดมีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

3. ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสายการปฏิบัติงานในสาย ก ร้อยละ 57.4 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีสายการปฏิบัติงานในสาย ค ร้อยละ 25.6 และผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดมีสายการปฏิบัติงานในสาย ข ร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

4. ระยะเวลาในการรับราชการหรือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการหรือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 16-25 ปี ร้อยละ 38.0 รองลงมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการรับราชการหรือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 1-10 ปี ร้อยละ 24.0 และผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดระยะเวลาในการรับราชการหรือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 11-15 ปีและ ตั้งแต่ 26-36 ปี เท่ากันคือร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่ 16-25 ปี ร้อยละ 38.4 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่ 1-10 ปี ร้อยละ 23.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่ 11-15 ปี ร้อยละ 19.4 และผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่ 26-36 ปี ร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

6. คุณวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 48.1 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.7 ผู้ตอบแบบสอบถามใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

7. ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ ร้อยละ 26.4 รองลงมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 19.0 และผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดมีตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 12.0 ตามลำดับ และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์

8. ระดับเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 32.6 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 28.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 21.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 8.9 และผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดมีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย ก ข และค ของคณะวิทยาศาสตร์ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลตามตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ความมั่นคงของตำแหน่งปัจจุบัน	3.47	0.77	ปานกลาง
2. ความรู้ ความสามารถผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.47	0.75	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก	3.40	0.76	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.72	ปานกลาง
5. ความน่าสนใจในงานที่ปฏิบัติ	3.32	0.84	ปานกลาง
6. ความรับผิดชอบและความอิสระในงาน	3.27	0.81	ปานกลาง
7. ความรู้สึกในภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.26	0.72	ปานกลาง
8. โอกาสได้รับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ	3.21	0.89	ปานกลาง
9. โอกาสในการได้รับความสำเร็จในงาน	3.19	0.72	ปานกลาง
10. การได้รับความสำคัญและความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.15	0.71	ปานกลาง
11. นโยบายและแนวปฏิบัติของคณะ	3.14	0.65	ปานกลาง
12. ผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ เช่น การมีสิทธิลา การได้รับบริการในด้านต่างๆ	3.09	0.86	ปานกลาง
13. ปริมาณเงินเดือนกับการดำรงชีวิต	3.08	0.82	ปานกลาง
14. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.05	0.77	ปานกลาง
15. โอกาสได้ร่วมทำงานกับบุคลากรที่ชอบพอ	2.94	0.76	ปานกลาง
16. การส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน	2.72	0.84	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.19	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยระดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก มีดังนี้ อันดับแรก คือ ความมั่นคงของตำแหน่งปัจจุบัน และความรู้ ความสามารถผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อันดับสอง คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และอันดับสาม คือ การได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน อันดับสอง คือ โอกาสได้ร่วมทำงานกับบุคลากรที่ชอบพอ และ อันดับสาม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย ก ขและค ของคณะวิทยาศาสตร์ มีดังต่อไปนี้

3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวม ปรากฏผลตามตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.63	0.35	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.49	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.44	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	0.42	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.42	0.45	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในงาน	3.38	0.42	ปานกลาง
8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.31	0.55	ปานกลาง
9. ด้านสถานภาพการทำงาน	3.20	0.57	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ	3.04	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมของแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมและรายข้อ มีดังต่อไปนี้

3.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปรากฏผลตามตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ประสพผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.01	0.46	มาก
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เสมอ	3.84	0.52	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีความพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.69	0.64	มาก
4. เพื่อนร่วมงานไม่พอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	2.82	0.82	ปานกลาง
5. ไม่พึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านผ่าน ๆ มา	2.58	0.92	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.63	0.35	มาก

จากตาราง 5 แสดง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ประสพผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

3.2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏผลตามตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.02	0.71	มาก
2. การกำหนดลักษณะงาน มีการวางแผนและจัดระบบไว้ชัดเจน	3.76	0.70	มาก
3. งานในหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมและไม่มากจนเกินไป	3.45	0.90	ปานกลาง
4. งานที่ปฏิบัติไม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำทาย	2.84	0.92	ปานกลาง
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ไม่ถนัด	2.30	0.92	น้อย
เฉลี่ย	3.62	0.49	มาก

จากตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปรากฏผลตามตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นแสดงความเป็นกันเองทั้งในการทำงานและส่วนตัว	3.78	0.71	มาก
2. รู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.75	0.64	มาก
3. บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออารีและความสามัคคีในหน่วยงาน ทำให้มีความตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.74	0.66	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นไม่เข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานที่กำลังประสบและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ	3.05	0.83	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน	2.66	0.96	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.51	0.46	มาก

จากตาราง 7 แสดง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นแสดงความเป็นกันเองทั้งในการทำงานและส่วนตัว

3.2.4 ด้านความรับผิดชอบ ปรากฏผลตามตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์	3.81	0.58	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้ปฏิบัติงานโดยอิสระ และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.67	0.67	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมอบหมายงานใหม่ๆ ให้รับผิดชอบเสมอ	3.19	0.81	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ได้มอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน	2.93	0.90	ปานกลาง
5. ไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	2.45	0.82	น้อย
เฉลี่ย	3.46	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์

3.2.5 ด้านการยอมรับนับถือ ปรากฏผลตามตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาในด้านการงาน	3.62	0.81	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้ความเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็น	3.59	0.61	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน	3.53	0.62	มาก
4. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	2.75	0.86	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ไว้วางใจที่จะมอบหมายงานพิเศษให้ทำ	2.74	0.83	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.45	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาในด้านการงาน

3.2.6 ด้านนโยบายการบริหารงาน ปรากฏผลตามตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านนโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายการปฏิบัติงาน	3.71	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีความชัดเจนในการสั่งการ และมอบหมายงาน	3.65	0.62	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.63	0.67	มาก
4. การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่เป็นที่พอใจอย่างสม่ำเสมอ	3.08	0.75	ปานกลาง
4. ไม่มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	2.83	1.00	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.42	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านนโยบายการบริหาร พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นชี้แจงให้เข้าใจถึงนโยบายการปฏิบัติงาน

3.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน ปรากฏผลตามตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้	3.83	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.64	มาก
3. มีความรู้สึก มั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่	3.55	0.71	มาก
4. คิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นจะได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม	3.09	0.67	ปานกลาง
5. สังคมในมหาวิทยาลัยไม่เห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.02	0.80	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.38	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคงในงานสถาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้

3.2.8 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปรากฏผลตามตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.74	0.74	มาก
2. การพิจารณาความดี ความชอบในรอบปี มีมาตรฐานที่เชื่อถือได้	3.43	0.74	ปานกลาง
3. มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการงานที่สูงกว่าเดิม	3.19	0.91	ปานกลาง
4. ไม่ได้รับการสนับสนุนในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	2.95	0.97	ปานกลาง
5. ไม่ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และประชุมสัมมนา	2.84	1.03	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.31	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

3.2.9 ด้านสถานภาพการทำงาน ปรากฏผลตามตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ทำงานทำให้รู้สึกอยากทำงาน	3.51	0.79	มาก
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงใจให้อยากทำงาน	3.50	0.81	มาก
3. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.49	0.84	ปานกลาง
4. อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอและสะดวก	3.26	0.94	ปานกลาง
5. ในหน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม	3.22	1.02	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.20	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสถานภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสถานภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงใจให้อยากทำงาน

3.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปรากฏผลตามตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. พึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	3.53	0.78	มาก
2. การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว	3.44	0.78	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ	3.43	0.94	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.30	1.04	ปานกลาง
5. นอกเหนือจากรายได้ประจำ ยังสามารถหารายได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมได้	2.97	1.09	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.04	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก คือ พึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้

3.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์ และให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านเป็นตัวพยากรณ์ ปรากฏผลตามตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์

Source of Variation	df	SS	MS	F
Regression	4	31.340	7.835	47.92**
Residual	253	41.360	.163	
Total	257	72.70		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ปรากฏผลตามตาราง 16

ตาราง 16 แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (REGRESSION)

ปัจจัย	B	Standardized	P-value
Coefficients BETA			
ความสำเร็จในการทำงาน(X_1)	.301	.199	.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน(X_2)	.258	.267	.001
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน(X_3)	.231	.202	.000
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ(X_4)	.198	.208	.000

$C = -.167$, $R = .657$, $R \text{ square} = .431$

จากตาราง 16 พบว่ามีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มีค่าเท่ากับ .301 .258 .231 และ .198 ตามลำดับ

โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์ได้ร้อยละ 43.1 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.199(Z_1) + 0.267 (Z_2) + 0.202 (Z_3) + 0.208(Z_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -0.167 + 0.301(X_1) + 0.258 (X_2) + 0.231 (X_3) + 0.198 (X_4)$$

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความ
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสายการปฏิบัติงานในการเป็นข้าราชการ
หรือพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ F-Test มีดังต่อไปนี้

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสายการ
ปฏิบัติงานในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลตามตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิด
เห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือ พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.31	0.56	9.426*	0.000
สาย ข	44	3.12	0.32		
สาย ค	66	2.99	0.52		

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างสายในการเป็นข้าราชการหรือ

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ต้องแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 17.1

ตาราง 17.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วย วิธีทดสอบแบบ LSD

สายในการเป็นข้าราชการหรือ พนักงานมหาวิทยาลัย	สาย ก	สาย ข	สาย ค
สาย ก	-	0.194*	0.320*
สาย ข		-	-
สาย ค			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีค่ามากที่สุด เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และสาย ค

4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสายการปฏิบัติงานในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ F-Test เป็นดังนี้

4.2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน โดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.61	0.37	1.124	0.326
สาย ข	44	3.70	0.30		
สาย ค	66	3.63	0.33		

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4.2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย คำนวณโดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.72	0.45	8.776*	0.000
สาย ข	44	3.59	0.42		
สาย ค	66	3.42	0.57		

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างสายในการเป็นข้าราชการ

หรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ต้องแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 19.1

ตาราง 19.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสายข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	สาย ก	สาย ข	สาย ค
สาย ก	-	-	0.294*
สาย ข		-	-
สาย ค			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และสาย ค

4.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย คำนวณโดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.54	0.50	4.043*	0.019
สาย ข	44	3.61	0.34		
สาย ค	66	3.38	0.43		

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ระหว่างสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ต้องแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 20.1

ตาราง 20.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีทดสอบแบบ

LSD

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	สาย ก	สาย ข	สาย ค
สาย ก	-	-	0.162*
สาย ข		-	0.230*
สาย ค			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการ

ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก และสาย ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข มีค่ามากที่สุดเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก และสาย ค

4.2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจุบันด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย คำนวณโดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจุบันด้านความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.46	0.44	0.116	0.891
สาย ข	44	3.49	0.44		
สาย ค	66	3.46	0.43		

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

4.2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจุบันด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย คำนวณโดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.46	0.39	0.881	0.416
สาย ข	44	3.49	0.44		
สาย ค	66	3.39	0.46		

จากตาราง 22 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

4.2.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน โดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.49	0.44	4.510*	0.012
สาย ข	44	3.29	0.39		
สาย ค	66	3.34	0.48		

จากตาราง 23 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานระหว่างสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ต้องแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 22.1

ตาราง 23.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานใน
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานจำแนกตามสายข้าราชการหรือพนักงาน
มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงาน มหาวิทยาลัย	สาย ก	สาย ข	สาย ค
สาย ก	-	0.196*	0.144*
สาย ข		-	-
สาย ค			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีค่ามากที่สุด เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และสาย ค

4.2.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน โดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือ พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.45	0.42	7.891*	0.000
สาย ข	44	3.37	0.40		
สาย ค	66	3.21	0.41		

จากตาราง 24 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงานระหว่างสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ต้องแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 24.1

ตาราง 24.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

สายในการเป็นข้าราชการหรือ พนักงานมหาวิทยาลัย	สาย ก	สาย ข	สาย ค
สาย ก	-	-	0.242*
สาย ข		-	0.164*
สาย ค			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก และ ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีค่ามากที่สุดเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และ สาย ค

4.2.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนโดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.47	0.46	14.861*	0.000
สาย ข	44	3.17	0.55		
สาย ค	66	3.07	0.63		

จากตาราง 25 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ต้องแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 25.1

ตาราง 25.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน จำแนกตามสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	สาย ก	สาย ข	สาย ค
สาย ก	-	0.292*	0.392*
สาย ข		-	-
สาย ค			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน แตกต่างจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ในผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีค่ามากที่สุด เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ข และสาย ค

4.2.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยด้านสถานภาพการทำงาน จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย คำนวณโดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยด้านสถานภาพการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.26	0.58	2.283	0.104
สาย ข	44	3.17	0.49		
สาย ค	66	3.09	0.58		

จากตาราง 26 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านสถานภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4.2.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย คำนวณโดยใช้สถิติ F-Test ปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	\bar{X}	SD	F	p
สาย ก	148	3.13	0.55	4.473*	0.012
สาย ข	44	2.97	0.46		
สาย ค	66	2.89	0.60		

จากตาราง 27 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ระหว่างสายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ต้องแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ปรากฏผลดังตาราง 27.1

ตาราง 27.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามสายข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

สายในการเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย	สาย ก	สาย ข	สาย ค
สาย ก	-	-	0.233*
สาย ข		-	-
สาย ค			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27.1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เกื้อกูล ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล ในผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานอยู่ในสาย ก