

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระ กับวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ดังนั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงจำแนกเป็น 2 ตอน ที่สอดคล้องกัน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 : การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค.

ตอนที่ 2 : การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค.

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1

การวิเคราะห์ในตอนที่ 1 จำแนกเป็น 2 ส่วนคือ การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. และการวิเคราะห์ค่าความสำคัญขององค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขต เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะของข้าราชการสาย ค.

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค.

ตาราง 1 : ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค.
จำแนกตามวิทยาเขต เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะข้าราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ความพึงพอใจ (คะแนนเต็ม 150)					นัยสำคัญ ที่พบ	การเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ระหว่างกลุ่ม
			ค่าเฉลี่ย* (\bar{Y})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	ค่าสถิติ ทดสอบ			
วิทยาเขต									
วังท่าพระ	151	49.7	89.54	19.41	1.58	t = - 0.99	0.32		
สนามจันทร์	153	50.3	91.59	16.75	1.35				
เพศ									
ชาย	75	24.7	91.69	17.00	1.96	t = 0.62	0.54		
หญิง	229	75.3	90.21	18.49	1.22				
วุฒิการศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	221	72.7	90.12	18.34	1.23	F = 0.32	0.72		
ปริญญาตรี	77	25.3	91.99	18.11	2.06				
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.0	89.90	7.92	3.24				
ประสบการณ์ในการทำงาน									
1 - 5 ปี (กลุ่ม 1)	114	37.5	84.97	17.80	1.67	F = 10.03	0.0001	กลุ่ม 1 2 3	
6 - 10 ปี (กลุ่ม 2)	112	36.8	92.58	16.17	1.53			1	
11 ปีขึ้นไป (กลุ่ม 3)	78	25.7	95.87	19.20	2.17			2 *	
								3 *	

* ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร \bar{Y} รวม = 90.45

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 1 พบว่า

- เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขตแล้วพบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งสองวิทยาเขต มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน ($\bar{Y}'_{\text{ทหาพระ}} = 89.54$, $\bar{Y}'_{\text{สนามจันทร์}} = 91.59$) และใกล้เคียงกับระดับความพึงพอใจที่เป็นปกติฐานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วย ($\bar{Y}'_{\text{รวม}} = 90.45$) ทั้งนี้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์มีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตทวังทหาพระ และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทั้งสองวิทยาเขต พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทั้งสองวิทยาเขตนั้น ไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ
- เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามเพศแล้วพบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน ($\bar{Y}'_{\text{ชาย}} = 91.69$, $\bar{Y}'_{\text{หญิง}} = 90.21$) และใกล้เคียงกับระดับความพึงพอใจที่เป็นปกติฐานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วย ($\bar{Y}'_{\text{รวม}} = 90.45$) ทั้งนี้ข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศชายมีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงแล้ว พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น ไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ
- เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษาแล้วพบว่า ข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน ($\bar{Y}'_{\text{ต่ำกว่าปริญญาตรี}} = 90.12$, $\bar{Y}'_{\text{ปริญญาตรี}} = 91.99$ และ $\bar{Y}'_{\text{สูงกว่าปริญญาตรี}} = 89.90$) และใกล้เคียงกับระดับความพึงพอใจที่เป็นปกติฐานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วย ($\bar{Y}'_{\text{รวม}} = 90.45$) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแล้ว พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ
- เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแล้วพบว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี, ระหว่าง 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความ

พึงพอใจในการทำงานในระดับที่แตกต่างกันในเชิงสถิติที่ $\alpha = 0.0001$ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ($\bar{Y} = 95.87$) รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ($\bar{Y} = 92.58$) ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจที่สูงกว่าที่สถานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ($\bar{Y}_{รวม} = 90.45$) ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด ($\bar{Y} = 84.97$) และต่ำกว่าที่สถานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากร และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการระหว่างกลุ่มแล้วพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างไปจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ในเชิงสถิติที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.0001$



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค.

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ผู้วิจัยจำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนย่อย คือ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. และการวิเคราะห์หาลำดับความสำคัญของปัจจัยหรือองค์ประกอบดังกล่าว

1.2.1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค.

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. นี้ ผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์ตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกการวิเคราะห์ตามวิชาเขต เพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 2 : ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยในการทำงานด้าน	วิทยาเขต	องค์ประกอบในการทำงาน				
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	t - test	นัยสำคัญ ที่พบ
ความสำเร็จในการทำงาน (SB 1)	วังทาทระ สนามจันทร์	15.300	1.521	0.015	- 1.330	0.186
		15.750	1.029	0.007		
		รวม	15.550			
การได้รับการยอมรับนับถือ (SB 2)	วังทาทระ สนามจันทร์	17.040	1.666	0.135	- 1.250	0.212
		17.580	1.421	0.036		
		รวม	17.340			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB 3)	วังทาทระ สนามจันทร์	14.300	2.080	1.660	- 2.340	0.020
		15.500	1.856	0.150		
		รวม	14.900			
ความรับผิดชอบ (SB 4)	วังทาทระ สนามจันทร์	12.950	1.386	0.113	- 1.890	0.059
		13.600	1.252	0.722		
		รวม	13.250			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (SB 5)	วังทาทระ สนามจันทร์	14.040	1.862	0.141	- 0.570	0.570
		14.340	1.715	0.139		
		รวม	14.160			
เงินเดือน สวัสดิการ (SB 6)	วังทาทระ สนามจันทร์	7.920	1.403	0.114	- 3.240	0.001
		8.820	1.264	0.102		
		รวม	8.370			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ผู้นบังคับบัญชา (SB 7)	วังทาทระ สนามจันทร์	13.550	1.632	0.133	- 1.410	0.158
		14.100	1.632	0.132		
		รวม	13.850			
ความมั่นคงในงานที่ทำ (SB 8)	วังทาทระ สนามจันทร์	10.520	1.480	0.120	- 2.810	0.005
		11.440	1.360	0.377		
		รวม	10.960			
สภาพและเงื่อนไขการทำงาน (SB 9)	วังทาทระ สนามจันทร์	7.590	1.645	1.340	- 4.220	0.0001
		8.850	1.351	0.109		
		รวม	8.220			
การปฏิบัติในการบริหารของผู้นบังคับบัญชา (SB 10)	วังทาทระ สนามจันทร์	14.940	2.572	0.209	- 2.310	0.022
		16.500	2.107	0.170		
		รวม	15.720			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 2 พบว่า

ข้าราชการสาย ค. ทั้งสองวิทยาเขตให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน และใกล้เคียงกับที่สถานของปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการทำงานของข้าราชการทั้งสองวิทยาเขตแล้ว พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.020$, $\alpha = 0.001$, $\alpha = 0.005$, $\alpha = 0.0001$ และ $\alpha = 0.022$ ตามลำดับ

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 3 : ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามเพศ

ปัจจัยในการทำงานด้าน	เพศ	องค์ประกอบในการทำงาน				
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	t - test	นัยสำคัญ ที่พบ
ความสำเร็จในการทำงาน (SB 1)	ชาย	15.790	2.500	0.290	0.900	0.371
	หญิง	15.440	3.020	0.200		
	รวม	15.550				
การได้รับการยอมรับนับถือ (SB 2)	ชาย	18.000	3.680	0.420	1.750	0.080
	หญิง	17.120	3.780	0.250		
	รวม	17.340				
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB 3)	ชาย	15.050	4.840	0.560	0.340	0.734
	หญิง	14.850	4.340	0.290		
	รวม	14.900				
ความรับผิดชอบ (SB 4)	ชาย	12.970	2.810	0.330	- 0.950	0.341
	หญิง	13.350	3.010	0.200		
	รวม	13.250				
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (SB 5)	ชาย	14.610	4.380	0.510	0.990	0.323
	หญิง	14.040	4.390	0.290		
	รวม	14.160				
เงินเดือน สวัสดิการ (SB 6)	ชาย	8.450	2.060	0.240	0.320	0.748
	หญิง	8.350	2.540	0.170		
	รวม	8.370				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา (SB 7)	ชาย	14.190	3.080	0.360	0.990	0.325
	หญิง	13.740	3.530	0.230		
	รวม	13.850				
ความมั่นคงในงานที่ทำ (SB 8)	ชาย	10.930	2.700	0.310	- 0.130	0.900
	หญิง	10.980	2.940	0.190		
	รวม	10.960				
สภาพและเงื่อนไขการทำงาน (SB 9)	ชาย	8.240	2.100	0.240	0.040	0.971
	หญิง	8.230	2.840	0.190		
	รวม	8.220				
การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา (SB 10)	ชาย	15.390	5.500	0.640	- 0.590	0.560
	หญิง	15.840	5.890	0.390		
	รวม	15.720				

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า

ข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อบัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน และใกล้เคียงกับปห้สถานของบัจจัยในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการเพศชายมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญต่อบัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้านคั้งกล่าว สูงกว่าข้าราชการเพศหญิง ยกเว้นบัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบ และด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และข้าราชการเพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ และด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมาก แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงแล้ว พบว่า ข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 4 : ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยในการทำงานด้าน	วุฒิการศึกษา	องค์ประกอบในการทำงาน				
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	F - test	นัยสำคัญ ทับ
ความสำเร็จในการทำงาน (SB 1)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15.530	3.080	0.210	0.398	0.670
	ปริญญาตรี	15.600	2.340	0.270		
การไต่รับการยอมรับนับถือ (SB 2)	สูงกว่าปริญญาตรี	14.500	2.740	1.120	2.790	0.060
	รวม	15.550				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	17.030	3.850	0.260		
	ปริญญาตรี	18.170	3.560	0.410		
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB 3)	สูงกว่าปริญญาตรี	18.170	1.470	0.600	0.130	0.880
	รวม	17.340				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14.930	4.490	0.300		
	ปริญญาตรี	14.900	4.420	0.500		
ความรับผิดชอบ (SB 4)	สูงกว่าปริญญาตรี	14.000	4.340	1.770	1.870	0.150
	รวม	14.900				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13.060	3.120	0.210		
	ปริญญาตรี	13.820	2.460	0.280		
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (SB 5)	สูงกว่าปริญญาตรี	13.170	2.480	1.010	1.240	0.290
	รวม	13.250				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13.940	4.340	0.290		
	ปริญญาตรี	14.830	4.610	0.530		
เงินเดือน สวัสดิการ (SB 6)	สูงกว่าปริญญาตรี	14.830	2.560	1.050	0.900	0.410
	รวม	14.160				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8.280	2.420	0.160		
	ปริญญาตรี	8.690	2.490	0.280		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา (SB 7)	สูงกว่าปริญญาตรี	8.000	1.670	0.680	2.420	0.090
	รวม	8.370				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13.720	3.450	0.230		
	ปริญญาตรี	14.400	3.320	0.380		
ความมั่นคงในงานที่ทำ (SB 8)	สูงกว่าปริญญาตรี	11.670	2.660	1.090	0.500	0.600
	รวม	13.850				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10.900	2.910	0.190		
	ปริญญาตรี	11.220	2.810	0.320		
สภาพและเงื่อนไขการทำงาน (SB 9)	สูงกว่าปริญญาตรี	10.330	2.420	0.990	0.500	0.610
	รวม	10.960				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8.140	2.680	0.180		
	ปริญญาตรี	8.490	2.730	0.310		
การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา (SB 10)	สูงกว่าปริญญาตรี	8.170	1.470	0.600	0.160	0.850
	รวม	8.220				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15.660	5.750	0.390		
	ปริญญาตรี	15.990	6.030	0.690		
	สูงกว่าปริญญาตรี	14.830	4.790	1.960		
	รวม	15.720				

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4 พบว่า

ข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน-สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน- คู่บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และค่านิยมปฏิบัติในการบริหารของคู่บังคับบัญชา อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันและใกล้เคียงกับทัศนคติของปัจจัยในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร ยกเว้นกลุ่มผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน- คู่บังคับบัญชา ($\bar{X} = 11.67$) ต่ำกว่าทัศนคติของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร ($\bar{X}_{SB\ 7} = 13.85$) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สูงสุด รองลงมาคือผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย แต่อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แล้วพบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน (3 กลุ่ม) นั้น ไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 5 : ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงานต้น	ประสบการณ์ ในการทำงาน	องค์ประกอบในการทำงาน						
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	F - test	นัยสำคัญ เทียบ	การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	
ความสำเร็จในการทำงาน (SB 1)	1-5 ปี	14.650	2.930	0.270	9.550	0.0001	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	15.850	2.780	0.260				
	รวม	16.350	2.720	0.310				
การใ้รับการยอมรับนับถือ (SB 2)	1-5 ปี	15.550	3.560	0.330	10.210	0.0001	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	16.320						0.330
	รวม	17.410						0.330
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB 3)	1-5 ปี	18.740	4.000	0.450	4.220	0.0156	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	17.340						0.400
	รวม	13.970						0.560
ความรับผิดชอบ (SB 4)	1-5 ปี	15.690	2.540	0.240	1.040	0.3500	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	14.900						0.290
	รวม	12.960						0.380
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (SB 5)	1-5 ปี	15.580	3.400	0.380	0.140	0.8700	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	13.250						0.400
	รวม	14.020						0.570
เงินเดือน สวัสดิการ (SB 6)	1-5 ปี	14.210	2.190	0.200	3.460	0.0326	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	14.160						0.210
	รวม	7.950						0.330
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา (SB 7)	1-5 ปี	8.860	2.920	0.330	1.130	0.3200	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	8.370						0.310
	รวม	13.630						0.450
ความมั่นคงในงานที่ทำ (SB 8)	1-5 ปี	14.350	3.980	0.450	0.270	0.7600	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	13.850						0.240
	รวม	10.830						0.260
สภาพและเงื่อนไขการทำงาน (SB 9)	1-5 ปี	11.140	3.390	0.380	1.510	0.2200	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	10.960						0.250
	รวม	7.900						0.250
การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา (SB 10)	1-5 ปี	8.550	2.810	0.320	2.870	0.0600	กลุ่ม 1 2 3	
	6-10 ปี	8.220						0.480
	รวม	14.710						0.550
		รวม	16.220	6.470	0.730			
		รวม	15.720					

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 5 พบว่า

ข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และค่านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน และใกล้เคียงกับที่สถานของบัจจัยในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร ยกเว้นกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 15.58$) สูงกว่าที่สถานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ($\bar{X}_{SB 4} = 13.25$) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัยในการทำงานทั้ง 10 ด้าน สูงสุด รองลงมาคือผู้มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี เป็นลำดับสุดท้าย

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มแล้วพบว่าข้าราชการสาย ค. ทั้งสามกลุ่ม ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (แตกต่างกันที่ระดับ $\alpha = 0.0001$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัจจัยในค่านนี้ต่างจากกลุ่มอื่น ๆ อีก 2 กลุ่ม
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (แตกต่างกันที่ระดับ $\alpha = 0.0001$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัจจัยในค่านนี้ต่างจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (แตกต่างกันที่ระดับ $\alpha = 0.0156$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัจจัยในค่านนี้ต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป


4. คำนวณเงินเดือน - สวัสดิการ (แตกต่างกันที่ระดับ $\alpha = 0.0326$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จะให้ความสำคัญต่อบัจจัยในค่านี้นี้ต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2.2 การวิเคราะห์หาลำดับความสำคัญของปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค.

การวิเคราะห์หาลำดับความสำคัญของปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. นี้ ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 2 วิธีคือ วิธีแรกเป็นการหาสมการถดถอยพหุคูณธรรมดา โดยจะมีตัวแปรอิสระทุกตัวปรากฏอยู่ในสมการที่ใช้อธิบายตัวแปรตาม วิธีที่ 2 เป็นการหาสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression) วิธีนี้จะเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์สูงกับตัวแปรตามเข้าไปในสมการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 6 : ผลการวิเคราะห์สหพหุและลำดับความสำคัญของปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ (Multiple Regression) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามวิทยาเขต เพศ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตั้งมหาวิทยาลัย

ปัจจัยในการทำงานด้าน	ตั้งมหาวิทยาลัย	วิทยาเขต		เพศ		วุฒิกการศึกษา			ประสบการณ์ในการทำงาน		
		วังท่าพระ	สนามจันทร์	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ความสำเร็จในการทำงาน	3**	4*	3**	4	3**	3**	3*	-	2**	4	4
การได้รับการยอมรับนับถือ	1**	1**	2**	1**	2**	1**	4**	2	5	1**	2**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2**	2**	1**	2**	1**	2**	1**	-	1**	2**	1**
ความรับผิดชอบ	8	7	8	7	10	6	7	-	8	5	9
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	6*	5*	9	8	6	4*	9	4	4*	10	7
เงินเดือน - สวัสดิการ	7	6	7	3	8	7	5	-	9	6	3
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา	5*	8	4**	10	4**	8	2*	-	3**	9	10
ความมั่นคงในงานที่ทำ	9	9	6	9	9	9	8	-	10	7	6
สภาพและเงื่อนไขการทำงาน	10	10	5	5	7	10	10	3	7	8	8
การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4*	3*	10	6	5	5	6	1	6	3	5
ค่าสถิติ R ²	0.7633	0.7590	0.7950	0.7020	0.7910	0.7510	0.8320	0.9830	0.7910	0.7070	0.8120

** p < .01

* p < .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 6 จำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์รวมทั้งมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าจากปัจจัย หรือองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 6 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จในการทำงาน มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 4, 5 และ 6 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 6 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 76.33

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2. การวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

2.1 การวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขต

2.1.1 การวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขตวังท่าพระ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 5 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 4 และ 5 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 75.90

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2.1.2 การวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 4 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 79.50

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน -สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงานและการบริหารของผู้บังคับบัญชา

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ตรงกันทั้งสองวิทยาเขต และมีความสำคัญอยู่ในระดับต้น ๆ เช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยที่ไม่ตรงกันของข้าราชการแต่ละวิทยาเขต ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะในกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระเท่านั้น และในทำนองเดียวกัน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

2.2 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศ

2.2.1 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศชาย ผลการวิเคราะห์พบว่าจากปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 2 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจ

ในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 2 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ไคร้อยละ 70.20

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงานและการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2.2.2 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศหญิง ผลการวิเคราะห์ พบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 4 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถ อธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ไคร้อยละ 79.10

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงานและ ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจใน การทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ตรงกันทั้งเพศชายและเพศหญิง และมีความสำคัญอยู่ใน ระดับต้น ๆ เช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัย ที่ไม่ตรงกันของข้าราชการแต่ละเพศได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานกับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจใน การทำงานได้เฉพาะข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศหญิงเท่านั้น

2.3 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

2.3.1 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์พบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 4 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 75.10

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2.3.2 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์พบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 3 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 83.20

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2.3.3 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น ไม่มีปัจจัยใด ๆ ที่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิปริญญาตรี ในเชิงสถิติได้

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ตรงกันในกลุ่มของผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรี และมีความสำคัญอยู่ในระดับต้น ๆ คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยที่ไม่ตรงกันของข้าราชการแต่ละกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งสามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเท่านั้น และในทำนองเดียวกันปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน-ผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และไม่มีปัจจัยใด ๆ ที่สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้

2.4 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

2.4.1 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 4 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 79.10

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2.4.2 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 2 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ

ข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 70.70

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2.4.3 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 2 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วปัจจัยทั้ง 2 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ร้อยละ 81.20

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ใกล้เคียงกันทั้ง 3 กลุ่ม และมีความสำคัญในระดับต้น ๆ เช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. เฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับกลุ่มผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปเท่านั้น แต่อย่างไร

ก็ตามยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยที่ไม่ตรงกัน
ของข้าราชการแต่ละกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความ
พึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี
เท่านั้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 7 : ผลการวิเคราะห์ลำดับชั้นความสำคัญตามบทบาทของปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ. (Stepwise Multiple Regression) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ก. จำแนกตามวิทยาเขต เพศ วิชาการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และทั้งมหาวิทยาลัย

ปัจจัยในการทำงานด้าน	ทั้งมหาวิทยาลัย	วิทยาเขต		เพศ		วิชาการศึกษา			ประสบการณ์ในการทำงาน		
		วังท่าพระ	สามจันทร	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ความสำเร็จในการทำงาน	4	-	5	-	4	5	3	-	4	-	-
การได้รับการยอมรับนับถือ	1	1	1	1	1	1	-	-	1	1	1
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2
ความรับผิดชอบ	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	-	4	-	-	6	4	-	-	5	-	-
เงินเดือน - สวัสดิการ	6	-	-	3	-	6	-	-	-	-	3
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา	5	-	4	-	5	-	4	4	3	-	-
ความมั่นคงในงานที่ทำ	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-
สภาพและเงื่อนไขการทำงาน	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-
การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา	3	3	-	-	3	3	2	-	6	3	-
ค่าสถิติ R ²	0.7579	0.7480	0.7888	0.6802	0.7863	0.7447	0.8104	0.9999	0.7871	0.6832	0.7936

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 7 จำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์รวมทั้งมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าจากปัจจัย หรือ องค์ประกอบทั้ง 10 ด้านที่นำมาใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 6 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการบริหารของผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 4, 5 และ 6 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน-ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินเดือน-สวัสดิการ ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2. การวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

2.1 การวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขต

2.1.1 การวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขตวังท่าพระ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 4 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การบริหารของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน-สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน-ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2.1.2 การวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจ

ในการงานทำงานนั้นมีอยู่ 6 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการงานของข้าราชการ สาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการงานอยู่ในลำดับที่ 1.2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนที่มีความสำคัญรองลงมา เป็นลำดับที่ 4, 5 และ 6 ได้แก่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการงานและปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการงานของข้าราชการสาย ค. ได้ตรงกันทั้งสองวิทยาเขต และมีความสำคัญอยู่ในระดับต้น ๆ เช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการงาน แต่ปัจจัยที่ไม่ตรงกันของข้าราชการแต่ละวิทยาเขต ได้แก่ ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการบริหารของผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการงานได้เฉพาะในกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระเท่านั้น และในทำนองเดียวกันปัจจัยด้านความสำเร็จในการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

2.2 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศ

2.2.1 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศชาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการงานนั้นมีอยู่ 3 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการงานอยู่ในลำดับที่ 1.2 และ 3 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2.2.2 การวิเคราะห์จำแนกตามเพศหญิง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่ 6 ปัจจัยเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 4, 5 และ 6 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความรับผิดชอบ เงินเดือน -สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ตรงกันทั้งเพศชายและเพศหญิง และมีความสำคัญอยู่ในระดับต้น ๆ เช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยที่ไม่ตรงกันของข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะข้าราชการที่เป็นเพศชายเท่านั้น และในทำนองเดียวกัน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะข้าราชการที่เป็นเพศหญิง

2.3 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

2.3.1 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจ

ในการทำงานนั้นมียู 6 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 4, 5 และ 6 ได้แก่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2.3.2 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้นมียู 4 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การบริหารของผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2.3.3 การวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้นมียู 4 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถนำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติ มีอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ตรงกันทั้ง 3 กลุ่ม และมีความสำคัญอยู่ในระดับต้น ๆ เช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยที่ไม่ตรงกันของข้าราชการแต่ละกลุ่ม ได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ เฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี เท่านั้น ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ เฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี เท่านั้น และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ เฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในทำนองเดียวกันปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน สามารถนำมาอธิบายได้ เฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เท่านั้น

2.4 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

2.4.1 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์พบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่ 6 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 4, 5 และ 6 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2.4.2 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่ 3 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน

2.4.3 การวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จากปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่ 3 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. โดยที่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ มีความสำคัญในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในเชิงสถิติมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา

เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยที่นำมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ตรงกันทั้ง 3 กลุ่ม และมีความสำคัญอยู่ในระดับต้น ๆ เช่นกัน ได้แก่

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยไม่ตรงกันของ ข้าราชการแต่ละกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาอธิบายความ พึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และมี ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี เท่านั้น ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความ ก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน- ผู้บังคับบัญชา สามารถนำมา อธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงาน 1-5 ปี ในทำนองเดียวกับปัจจัยด้านเงินเดือน-สวัสดิการ สามารถนำมาอธิบายความ พึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ในตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ทั้งนี้ผู้วิจัยจำแนกตามวิทยาเขต เพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะของข้าราชการสาย ค.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 8 : ค่าสถิติพื้นฐาน และการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของข้าราชการสาย ก.
จำแนกตามวิทยาเขต

ความพึงพอใจด้าน	วิทยาเขตวังท่าพระ			วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์			t - test	นัยสำคัญ ที่พบ
	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E		
1 ความมีสถานภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.040	0.923	0.075	3.111	0.855	0.069	-0.700	0.485
2 ความมีอิสระในการทำงาน	2.980	0.883	0.072	3.072	0.820	0.066	-0.940	0.348
3 การปฏิบัติงานตามที่กำหนดให้	3.351	0.961	0.078	3.464	0.835	0.068	-0.100	0.274
4 การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ	2.762	1.176	0.096	2.922	1.017	0.082	-1.270	0.205
5 การมีโอกาสสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น	3.298	1.094	0.089	3.405	0.990	0.080	-0.900	0.371
6 การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น	3.384	1.064	0.087	3.438	0.986	0.080	-0.460	0.648
7 การที่ไม่ต้องตกใจในงานที่ปฏิบัติ	2.589	0.975	0.079	2.516	1.007	0.081	0.640	0.521
8 การมีโอกาสพัฒนาวิสัยทัศน์ทางกายของตนเอง	3.133	1.050	0.085	3.157	0.967	0.078	-0.210	0.833
9 การมีโอกาสพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้า	2.636	1.110	0.090	2.843	0.981	0.079	-1.730	0.085
10 ความสำคัญของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.033	1.042	0.085	3.131	0.958	0.077	-0.850	0.396
11 ความมีโอกาสก้าวหน้าตามที่สมารถจะทำได้	2.788	1.135	0.092	2.980	0.977	0.079	-1.580	0.114
12 การที่ใคร่รับข้อมูลอย่างเพียงพอ	2.656	0.887	0.072	2.882	0.866	0.070	-2.260	0.025*
13 ความมีอิสระในการคิดและเสนอแนะกับบัญชา	2.623	1.100	0.090	2.726	1.002	0.081	-0.850	0.394
14 ความนิยมชมชอบที่ใคร่รับจากเพื่อนร่วมงาน	2.980	0.875	0.071	3.039	0.733	0.059	-0.640	0.524
15 การใคร่รับการยอมรับจากผู้อื่น	3.152	0.922	0.075	3.065	0.800	0.065	0.880	0.380
16 ความมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจของตนเอง	3.020	0.996	0.081	3.052	0.841	0.068	-0.310	0.759
17 ความก้าวหน้าที่เป็นไปตามธรรมชาติ	2.927	1.033	0.084	3.033	0.823	0.066	-0.990	0.325
18 การใคร่รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.106	0.881	0.072	3.105	0.754	0.061	0.010	0.988
19 การมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.245	1.006	0.082	3.373	0.865	0.070	-1.190	0.237
20 การช่วยเหลือจากผู้อื่นกับบัญชาเมื่อมีปัญหา	3.000	1.125	0.092	3.131	1.011	0.082	-1.070	0.287
21 ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.960	0.937	0.076	2.909	0.814	0.066	0.510	0.607
22 การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน	2.676	1.111	0.090	2.758	0.987	0.080	-0.690	0.493
23 การมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.013	0.993	0.081	2.915	0.959	0.078	0.880	0.381
24 การใคร่รับการยกย่องจากคนทั่วไป	2.828	0.847	0.069	2.876	0.728	0.059	-0.530	0.596
25 การใช้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุด	3.146	1.098	0.089	3.137	0.932	0.075	0.070	0.942
26 ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน	3.338	1.032	0.084	3.379	0.770	0.062	-0.400	0.692
27 กฎ ระเบียบ และขั้นตอนของงานกำหนดไว้ชัดเจน	3.252	1.085	0.088	3.425	0.871	0.070	-1.540	0.126
28 ความไม่ก้าวหน้าในงานของผู้อื่นกับบัญชา	3.113	1.036	0.084	3.020	0.990	0.080	-0.800	0.424
29 การยกย่องในผลงานที่ใคร่รับจากเพื่อนร่วมงาน	2.861	0.945	0.077	2.941	0.805	0.065	-0.800	0.426
30 การมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าตามที่ประสงค์	2.649	1.034	0.084	2.791	0.929	0.075	-1.260	0.209

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 8 พบว่า

เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามวิทยาเขตแล้วพบว่า จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำนวน 30 คำนั้น ข้าราชการทั้งสองวิทยาเขตมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันเพียงด้านเดียวคือ ด้านการที่ได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ (ที่ระดับ $\alpha = 0.025$) โดยข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านที่เหลืออีก 29 ด้านนั้น ข้าราชการทั้งสองวิทยาเขต มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต สูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 9 : ค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของข้าราชการสาย ก.

จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจด้าน	ชาย			หญิง			t - test	นัยสำคัญ ทั้งหมด
	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E		
1 ความมีสถานภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่	2.960	0.965	0.111	3.114	0.861	0.057	-1.300	0.195
2 ความมีอิสระในการทำงาน	2.933	0.827	0.096	3.057	0.859	0.057	-1.090	0.277
3 การปฏิบัติงานตามที่กำหนดให้	3.400	0.959	0.111	3.411	0.882	0.058	-0.090	0.930
4 การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ	2.640	1.170	0.135	2.908	1.070	0.071	-1.840	0.067
5 การมีโอกาสสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น	3.387	0.884	0.102	3.341	1.091	0.072	0.330	0.740
6 การมีโอกาสใกล้ชิดช่วยเหลือผู้อื่น	3.533	1.057	0.122	3.371	1.012	0.067	1.190	0.234
7 การที่ไม่ต้องตัดสินใจในหน้าที่ปฏิบัติ	2.573	1.055	0.122	2.546	0.971	0.064	0.210	0.835
8 การมีโอกาสพัฒนาวิสัยทัศน์ทางกายของตนเอง	3.360	1.048	0.121	3.074	0.986	0.065	2.140	0.033
9 การมีโอกาสพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้า	2.840	1.079	0.125	2.707	1.042	0.069	0.950	0.344
10 ความสำคัญของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.160	1.014	0.117	3.057	0.996	0.066	0.780	0.439
11 ความมีโอกาสก้าวหน้าตามที่สามารถจะทำได้	2.880	1.013	0.117	2.887	1.078	0.071	-0.050	0.964
12 การที่ใคร่รับขอมูลอย่างเพียงพอ	2.653	0.893	0.103	2.808	0.877	0.058	-1.320	0.188
13 ความมีอิสระในการคิดและเสนอแนะกับผู้นับถือ	2.813	1.159	0.134	2.629	1.012	0.067	1.320	0.187
14 ความนิยมชมชอบที่ใคร่รับจากเพื่อนร่วมงาน	3.053	0.820	0.095	2.996	0.803	0.053	0.540	0.591
15 การใคร่รับการยอมรับจากผู้อื่น	3.040	0.892	0.103	3.131	0.853	0.056	-0.790	0.429
16 ความมีอิสระในการใช้ดุลพินิจของตนเอง	2.987	0.993	0.115	3.052	0.897	0.059	-0.540	0.592
17 ความก้าวหน้าที่เป็นไปตามธรรมชาติ	2.987	0.923	0.107	2.978	0.939	0.062	0.070	0.946
18 การใคร่รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.080	0.818	0.094	3.114	0.819	0.054	-0.310	0.758
19 การมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.467	0.827	0.096	3.258	0.968	0.064	1.680	0.094
20 การช่วยเหลือจากผู้อื่นบ้างก็ขึ้นอยู่กับปัญหา	3.133	0.935	0.108	3.044	1.111	0.073	0.630	0.530
21 ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.960	0.907	0.105	2.926	0.868	0.057	0.290	0.770
22 การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน	2.960	0.992	0.115	2.638	1.057	0.070	2.330	0.021
23 การมีตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.027	0.986	0.114	2.943	0.974	0.064	0.640	0.521
24 การใคร่รับยกย่องจากคนทั่วไป	2.973	0.788	0.091	2.812	0.786	0.052	1.540	0.125
25 การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุด	3.120	1.026	0.118	3.149	1.015	0.067	-0.210	0.834
26 ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.440	0.948	0.109	3.332	0.895	0.059	0.890	0.372
27 กฎ ระเบียบ และขั้นตอนของงานกำหนดไว้ชัดเจน	3.573	0.961	0.111	3.262	0.983	0.065	2.390	0.017
28 ความไม่ก้าวหน้าในงานของผู้อื่นบ้างก็ขึ้นอยู่กับปัญหา	3.093	1.002	0.116	3.057	1.018	0.067	0.270	0.787
29 การยกย่องในผลงานที่ใคร่รับจากหน่วยงาน	2.880	0.805	0.093	2.908	0.901	0.060	-0.240	0.809
30 การมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าตามที่ประสงค์	2.787	1.017	0.117	2.699	0.974	0.064	0.670	0.502

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 9 พบว่า

เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามเพศแล้วพบว่า จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสาย ค. จำนวน 30 คนนั้น ข้าราชการทั้งสองวิทยาเขตมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการมีโอกาสพัฒนาวิธีแก้ปัญหาทางานด้วยตนเอง ด้านการมีโอกาส เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และด้าน กฎ ระเบียบ และขั้นตอนของงานกำหนด ไว้ชัดเจน (ที่ระดับ $L = 0.033$, $L = 0.021$ และ $L = 0.017$ ตามลำดับ) โดย ข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศหญิง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านที่เหลืออีก 27 ด้านนั้น ข้าราชการทั้งเพศ ชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ อย่างไรก็ตามเป็นที่ น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความ ต้องการพื้นฐานด้านความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเป็นอิสระ และความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศหญิง ใน ทำนองเดียวกันข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความ ต้องการพื้นฐาน ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศชาย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 10 : ค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานตามต่าง ๆ ของข้าราชการสาย ก. จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	ค่าความพึงพอใจตาม			ค่าความปรารถนา			ปรารถนา			สูงความปรารถนา			F-test	นัยสำคัญ ทพม
	Y	S.D	S.E	Y	S.D	S.E	Y	S.D	S.E	Y	S.D	S.E		
1	3.095	0.882	0.059	3.026	0.903	0.103	3.000	1.095	0.447	0.194	0.824			
2	2.996	0.861	0.058	3.130	0.831	0.095	2.833	0.751	0.307	0.867	0.421			
3	3.434	0.959	0.065	3.312	0.712	0.081	3.667	0.817	0.333	0.783	0.458			
4	2.828	1.123	0.076	2.883	1.063	0.121	2.833	0.753	0.307	0.071	0.931			
5	3.308	1.089	0.073	3.494	0.912	0.104	3.167	0.753	0.307	1.004	0.363			
6	3.398	1.072	0.072	3.468	0.897	0.102	3.167	0.753	0.307	0.304	0.738			
7	2.647	0.978	0.066	2.338	0.995	0.113	1.833	0.753	0.307	4.503	0.012			
8	3.122	0.999	0.067	3.182	1.060	0.121	3.500	0.548	0.224	0.479	0.620			
9	2.592	1.047	0.070	2.857	1.085	0.124	3.000	0.533	0.258	0.889	0.412			
10	3.095	1.029	0.069	3.013	0.939	0.107	3.500	0.548	0.224	0.725	0.485			
11	2.860	1.055	0.071	2.935	0.116	0.127	3.167	0.408	0.167	0.358	0.699			
12	2.733	0.898	0.060	2.870	0.848	0.097	2.833	0.753	0.307	0.704	0.496			
13	2.588	1.039	0.070	2.896	1.083	0.123	3.000	0.633	0.258	2.775	0.064			
14	3.018	0.853	0.057	2.987	0.679	0.077	3.000	0.633	0.258	0.043	0.958			
15	3.086	0.867	0.058	3.169	0.880	0.100	3.167	0.408	0.167	0.276	0.759			
16	3.023	0.927	0.062	3.078	0.914	0.104	3.000	0.894	0.365	0.107	0.898			
17	2.955	0.952	0.064	3.039	0.910	0.104	3.168	0.408	0.167	0.353	0.703			
18	3.127	0.827	0.056	3.065	0.817	0.093	2.833	0.408	0.167	0.500	0.607			
19	3.249	0.980	0.066	3.468	0.821	0.094	3.500	0.548	0.224	1.684	0.187			
20	3.023	1.089	0.073	3.208	1.030	0.117	2.833	0.753	0.307	1.0001	0.369			
21	2.905	0.845	0.057	3.040	0.980	0.112	2.667	0.516	0.211	0.952	0.387			
22	2.697	1.050	0.071	2.831	1.018	0.116	2.000	1.265	0.516	1.908	0.150			
23	2.923	1.017	0.068	3.065	0.864	0.098	3.167	0.753	0.307	0.734	0.481			
24	2.805	0.822	0.055	2.987	0.698	0.080	2.833	0.408	0.167	1.522	0.220			
25	3.177	1.023	0.069	3.026	1.026	0.117	3.333	0.516	0.211	0.734	0.481			
26	3.339	0.908	0.061	3.442	0.896	0.102	3.000	1.095	0.447	0.838	0.434			
27	3.348	1.000	0.067	3.312	0.977	0.111	3.333	0.516	0.211	0.040	0.961			
28	3.081	1.028	0.069	3.052	0.999	0.114	2.667	0.516	0.213	0.498	0.608			
29	2.878	0.878	0.059	3.013	0.866	0.099	2.333	0.817	0.333	1.975	0.141			
30	2.692	0.970	0.065	2.805	1.052	0.120	2.667	0.516	0.211	0.384	0.682			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า

เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามวุฒิการศึกษาแล้วพบว่า จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำนวน 30 คำนั้น ข้าราชการทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันเพียงด้านเดียวคือ ด้านการที่ไม่ต้องตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ (ที่ระดับ $\alpha = 0.012$) โดยข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านที่เหลืออีก 29 คำนั้น ข้าราชการสาย ค. ทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการความปลอดภัย อยู่ในระดับเดียวกัน และกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการเป็นอิสระ และความต้องการการยอมรับนับถือ สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ในทำนองเดียวกัน ข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 11 : คาสติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของข้าราชการสาย ค.
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจด้าน	กลุ่ม 1 : ประสบการณ์ 1-5 ปี			กลุ่ม 2 : ประสบการณ์ 6-10 ปี			กลุ่ม 3 : ประสบการณ์ 11 ขึ้นไป			F-test	นัยสำคัญ ที่พบ	การเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ระหว่างกลุ่ม
	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E			
1 ความมีสถานภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่	2.868	0.847	0.079	3.134	0.811	0.077	3.295	0.995	0.113	5.899	0.003*	กลุ่ม 1 2 3
2 ความมีอิสระในการทำงาน	2.816	0.771	0.072	3.143	0.847	0.080	3.167	0.918	0.104	5.766	0.004*	กลุ่ม 1 2 3
3 การปฏิบัติงานตามที่กำหนดให้	3.219	0.975	0.091	3.420	0.834	0.079	3.667	0.817	0.093	5.923	0.003*	กลุ่ม 1 2 3
4 การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ	2.754	1.077	0.101	2.857	1.021	0.097	2.949	1.237	0.140	0.738	0.479	กลุ่ม 1 2 3
5 การมีโอกาสสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น	3.070	1.165	0.109	3.455	0.929	0.088	3.615	0.915	0.104	7.515	0.0007*	กลุ่ม 1 2 3
6 การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น	3.140	1.063	0.100	3.446	0.938	0.089	3.756	0.983	0.111	8.934	0.0002*	กลุ่ม 1 2 3
7 การที่ไม่ต้องตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	2.465	0.843	0.079	2.679	1.092	0.103	2.500	1.029	0.117	1.468	0.232	กลุ่ม 1 2 3
8 การมีโอกาสพัฒนาวิธีแก้ปัญหาในงานด้วยตนเอง	2.939	1.007	0.094	3.250	0.954	0.099	3.295	1.046	0.118	3.938	0.021*	กลุ่ม 1 2 3
9 การมีโอกาสพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้า	2.684	0.971	0.091	2.839	1.036	0.098	2.689	1.179	0.134	0.789	0.455	กลุ่ม 1 2 3
10 ความสำคัญของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	2.895	0.963	0.090	3.107	0.943	0.089	3.321	1.087	0.123	4.348	0.014*	กลุ่ม 1 2 3
11 การมีโอกาสก้าวหน้าตามที่สามารถจะทำได้	2.816	0.965	0.090	2.857	1.003	0.095	3.026	1.259	0.143	0.967	0.382	กลุ่ม 1 2 3

ตาราง 11 : (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	กลุ่ม 1 : ประสบการณ์ 1-5 ปี			กลุ่ม 2 : ประสบการณ์ 6-10 ปี			กลุ่ม 3 : ประสบการณ์ 11 ขึ้นไป			F-test	นัยสำคัญ ที่พบ	การเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ระหว่างกลุ่ม
	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E			
12 การที่ได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ	2.605	0.816	0.076	2.910	0.844	0.080	2.801	0.994	0.113	3.541	0.030*	กลุ่ม 1 2 3 1 2 3 *
13 ความมีอิสระในการคิดและ เสนอผู้บังคับบัญชา	2.561	0.978	0.092	2.795	1.006	0.095	2.667	1.203	0.136	1.397	0.249	
14 ความนิยมชมชอบที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน	2.886	0.880	0.082	2.955	0.740	0.070	3.269	0.733	0.083	5.817	0.003*	กลุ่ม 1 2 3 1 2 3 * *
15 การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	2.895	0.896	0.084	3.170	0.696	0.066	3.333	0.963	0.109	6.673	0.002*	กลุ่ม 1 2 3 1 2 3 *
16 ความมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจของตนเอง	2.877	0.913	0.086	3.125	0.850	0.080	3.141	1.003	0.114	2.761	0.065	
17 ความก้าวหน้าที่เป็นไปตามธรรมชาติ	2.807	0.891	0.084	3.089	0.865	0.082	3.077	1.054	0.119	3.193	0.043	
18 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.904	0.809	0.076	3.107	0.752	0.071	3.397	0.843	0.095	8.888	0.0002*	กลุ่ม 1 2 3 1 2 3 * *
19 การมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.070	0.993	0.093	3.393	0.863	0.081	3.539	0.893	0.101#	6.712	0.0014*	กลุ่ม 1 2 3 1 2 3 * *
20 การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา	2.947	1.003	0.094	3.125	1.075	0.102	3.154	1.152	0.130	1.136	0.323	
21 ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.781	0.761	0.071	2.991	0.854	0.081	3.077	1.023	0.117	3.060	0.048	
22 การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน	2.614	1.052	0.099	2.688	1.014	0.096	2.910	1.083	0.123	1.927	0.147	
23 การมีตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2.693	0.961	0.090	3.134	0.935	0.089	3.115	0.980	0.111	7.325	0.0008*	กลุ่ม 1 2 3 1 2 3 *

ตาราง 11 : (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	กลุ่ม 1 : ประสบการณ์ 1-5 ปี			กลุ่ม 2 : ประสบการณ์ 6-10 ปี			กลุ่ม 3 : ประสบการณ์ 11 ขึ้นไป			F-test	นัยสำคัญ ที่พบ	การเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ระหว่างกลุ่ม
	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E	\bar{Y}	S.D	S.E			
24 การได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป	2.658	0.818	0.077	2.938	0.661	0.063	3.013	0.860	0.097	5.923	0.003*	กลุ่ม 1 2 3 1 * 2 * 3 *
25 การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุด	2.790	1.026	0.096	3.223	0.937	0.089	3.539	0.949	0.108	14.308	0.000*	กลุ่ม 1 2 3 1 * 2 * 3 *
26 ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.158	0.974	0.091	3.393	0.787	0.074	3.603	0.917	0.104	5.860	0.003*	กลุ่ม 1 2 3 1 * 2 * 3 *
27 กฎ ระเบียบ และขั้นตอนของงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.053	0.949	0.089	3.393	0.981	0.093	3.680	0.933	0.106	10.229	0.0001*	กลุ่ม 1 2 3 1 * 2 * 3 *
28 ความไม่ก้าวร้าวในงานของผู้บังคับบัญชา	2.851	0.952	0.089	3.134	1.009	0.095	3.282	1.056	0.120	4.713	0.0097*	กลุ่ม 1 2 3 1 * 2 * 3 *
29 การยกย่องในผลงานที่ได้รับจากหน่วยงาน	2.649	0.841	0.079	2.964	0.816	0.077	3.180	0.922	0.104	9.422	0.0001*	กลุ่ม 1 2 3 1 * 2 * 3 *
30 การมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าตามที่ประสงค์	2.509	0.934	0.087	2.866	0.935	0.088	2.821	1.078	0.122	4.365	0.0135*	กลุ่ม 1 2 3 1 * 2 * 3 *

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า

เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแล้วพบว่า จากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำนวน 30 คำนั้น ข้าราชการทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีโอกาสพัฒนาความสามารถ การมีโอกาสพัฒนาตนเองและความก้าวหน้า ความมีโอกาสก้าวหน้าตามที่สามารถจะทำได้ ความมีอิสระในการคิดและเสนอผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจของตนเอง การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา และการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งข้าราชการสาย ค. ทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการทางสังคม ความต้องการเป็นอิสระ และความต้องการการยอมรับนับถือ สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์ 6-10 ปี ในทำนองเดียวกันข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความต้องการพื้นฐานด้านความต้องการความปลอดภัย และความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต อยู่ในระดับเดียวกันและข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานที่สนองความต้องการพื้นฐานทั้ง 5 ด้าน ต่ำกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย