

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างสถาบัน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและความเรียง โดยแยกเป็น 3 ภาคดังนี้

ภาคที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาคที่สอง เป็นการวิเคราะห์สภาพการทำงาน 5 ด้าน ที่ได้แก่ คำนงาน คำนค่าจ้างและสวัสดิการ คำนการปกครองบังคับบัญชา คำนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คำนความมั่นคงและความก้าวหน้า และ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมเป็นรายข้อและสรุปสภาพการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในตอนท้ายหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

ภาคที่สาม เปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน ตามลำดับดังนี้

1. เปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามสถาบัน
2. เปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามเพศ
3. เปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามอายุ
4. เปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน
5. เปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาคหนึ่ง : การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการ  
แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุน  
จำแนกตามสถาบัน

สถานภาพ		ค่าสถิติ	จุฬา	นिका	เอไอที	หอการค้า	รวม
<u>เพศ</u> ชาย	จำนวน		18	30	20	17	85
	ร้อยละ		5.60	9.40	6.30	5.30	26.60
หญิง	จำนวน		82	70	48	34	234
	ร้อยละ		25.70	21.90	15.00	10.70	73.40
<u>อายุ</u> ต่ำกว่า 20 ปี	จำนวน		—	—	2	—	2
	ร้อยละ		—	—	0.60	—	0.60
20 - 29 ปี	จำนวน		48	37	40	17	142
	ร้อยละ		15.30	11.80	12.80	5.40	45.40
30 - 39 ปี	จำนวน		41	39	14	23	117
	ร้อยละ		13.10	12.50	4.50	7.30	37.40
40 - 49 ปี	จำนวน		10	16	7	10	43
	ร้อยละ		3.20	5.10	2.20	3.30	13.70
50 ปีขึ้นไป	จำนวน		1	5	3	—	9
	ร้อยละ		0.30	1.60	1.00	—	2.90
<u>ตำแหน่ง</u> พิมพ์ดีด	จำนวน		14	31	3	7	55
	ร้อยละ		4.40	9.70	0.90	2.20	17.20
ธุรการ	จำนวน		36	24	15	6	81
	ร้อยละ		11.30	7.50	4.70	1.90	25.40
บริหารฯ	จำนวน		10	20	27	20	77
	ร้อยละ		3.10	6.30	8.50	6.30	24.10



ตารางที่ 3 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสถาบัน

สถานภาพ	ค่าสถิติ	จุฬา	นิด้า	เอไอที	หอการค้า	รวม
บุคคล	จำนวน	6	5	3	6	20
	ร้อยละ	1.90	1.60	0.90	1.90	6.30
การเงิน	จำนวน	17	12	8	11	48
	ร้อยละ	5.30	3.80	2.50	3.40	15.00
พัสดุ	จำนวน	17	8	12	1	38
	ร้อยละ	5.30	2.50	3.80	0.30	11.90
ประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี	จำนวน	3	3	15	1	22
	ร้อยละ	0.90	0.90	4.70	0.30	6.90
1 - 6 ปี	จำนวน	41	33	21	21	116
	ร้อยละ	12.90	10.30	6.60	6.60	36.40
6 - 10 ปี	จำนวน	27	25	17	19	88
	ร้อยละ	8.50	7.80	5.30	6.00	27.60
11 - 15 ปี	จำนวน	17	19	6	8	50
	ร้อยละ	5.30	6.00	1.90	2.50	15.70
16 - 20 ปี	จำนวน	9	18	8	2	37
	ร้อยละ	2.80	5.60	2.50	0.60	11.60
20 ปีขึ้นไป	จำนวน	3	2	1	-	6
	ร้อยละ	0.90	0.60	0.30	-	1.90

จากตารางที่ 3 ปรากฏว่า สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนใน 4 สถาบัน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 100 คน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 100 คน สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย จำนวน 51 คน และวิทยาลัยการศา จำนวน 68 คน รวมทั้งหมด 319 คน มีรายละเอียดดังนี้

ในค่านเพศ บุคลากรฯ ทั้ง 4 สถาบัน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.40 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 26.60

ในค่านอายุ บุคลากรฯ ของจุฬาฯ และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย กลุ่มใหญ่ที่สุดหรือร้อยละ 15.30 และ 12.80 มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี และบุคลากรฯ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และวิทยาลัยการศา กลุ่มใหญ่ที่สุด หรือร้อยละ 12.50 และ 7.30 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี เมื่อรวมบุคลากรฯ ทั้ง 4 สถาบันแล้ว บุคลากรฯ กลุ่มใหญ่ที่สุด หรือร้อยละ 12.50 และ 7.30 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี เมื่อรวมบุคลากรฯ ทั้ง 4 สถาบันแล้ว บุคลากรฯ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.40 และรองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.40

ในค่านตำแหน่งงาน บุคลากรฯ กลุ่มใหญ่ที่สุด เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ คิดเป็นร้อยละ 25.40 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ร้อยละ 24.10 และตำแหน่งที่น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล คิดเป็นร้อยละ 6.30

ในค่านประสบการณ์การทำงาน บุคลากรฯ กลุ่มใหญ่ที่สุด ทำงานเป็นระยะเวลา 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.40 ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละสถาบันแล้ว บุคลากรฯ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีมากกว่ากลุ่มระยะเวลาอื่นเช่นกัน

ภาคสอง : การวิเคราะห์สภาพการทำงาน 5 ด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม  
ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นรายข้อ

ในภาคสองนี้เป็นการแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ  
ที่ของสภาพการทำงานแต่ละด้านซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของสภาพการทำงาน  
ค่านางงาน ค่านคาจ้าง และสวัสดิการ ค่านการปกครองบังคับบัญชา ค่านสิ่งแวดล้อมในการ  
ทำงาน ค่านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงานโดยรวม จากแบบ  
สอบถามข้อ 7 ถึงข้อ 61 เป็นรายข้อ (ตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 9) และสรุปรวมคะแนน  
เฉลี่ยรวมของสภาพการทำงานแต่ละด้าน (ตารางที่ 10) ต่อจากนั้นได้หาค่าสหสัมพันธ์  
ระหว่างสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวม (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 4 การแสดงความคิดเห็นต่อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุนในค่านงานเป็นรายข้อ

ข้อที่	สภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่
7.	งานของท่านน่าเบื่อหน่ายและซ้ำซาก	2.06	0.93	4
8.	งานของท่านกำหนดเวลาเสร็จตายตัวเสมอ	1.66	0.91	6
9.	ในระหว่างเวลาทำงานท่านมีเวลามากพอจะทำงาน อื่นใด	1.40	0.72	8
10.	ท่านต้องมาทำงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำต่อ ที่บ้านเสมอ	1.68	0.90	5
11.	ท่านต้องมาทำงานในวันหยุดเสมอ	1.33	0.69	9
12.	ท่านมีโอกาสดำรงงานที่ท่านถนัด	2.16	0.91	2
13.	งานของท่านทำให้ท่านเกิดความเครียดหรือมีอาการ ป่วยประจำ	1.56	0.82	7
14.	สถาบันของท่านเข้มงวดกับการลงเวลาไปกลับอย่าง ถูกต้อง	2.12	0.92	3
15.	ท่านต้องมาทำงานและกลับตรงเวลาทุกวัน	2.29	0.93	1

1.00 - 1.49 = ไม่เห็นด้วยหรือไม่ใช่      1.50 - 2.49 = ตัดสินใจไม่ได้  
2.50 - 3.00 = เห็นด้วยหรือใช่

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 4 สถาบัน ต่อสภาพการทำงานค้างงาน ปรากฏว่า บุคลากรฯ โดยเฉลี่ยไม่สามารถตัดสินใจได้ใน เรื่องงาน 7 ประการ (ลำดับ 1 ถึงลำดับ 7) และไม่เห็นด้วย 2 ประการ คือ ใน ระหว่างเวลาทำงานมีเวลามากพอจะทำงานอื่นได้ (ลำดับ 8) และบุคลากรต้องมาทำงานในวันหยุด (ลำดับ 9) เมื่อพิจารณาทัศนคติของบุคลากรในเรื่องที่ไม่สามารถตัดสินใจได้จะพบว่าในอันดับที่ 1 2 และ 3 นั้น คะแนนเฉลี่ยเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ แล้ว มีคะแนนสูงกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของบุคลากรฯ นั้น ให้ความสำคัญหรือเข้มงวดกับเวลาในการปฏิบัติงาน แต่ขณะเดียวกันงานที่มอบหมายให้บุคลากรฯ ปฏิบัตินั้นอยู่ในระหว่างเวลาทำงานเป็นส่วนใหญ่ บุคลากรฯ ไม่ต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุด ซึ่งสอดคล้องกับลำดับคะแนนที่เกิดขึ้น (ลำดับ 9)

ตารางที่ 5 การแสดงความคิดเห็นต่อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในค่านิจ้างและสวัสดิการ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	สภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่
17.	หน่วยงานของท่านพยายามหารายได้พิเศษให้	1.62	0.87	8
18.	รายได้ทั้งสิ้นที่ท่านได้รับจากสถาบันค่อนข้างต่ำ	2.20	0.90	6
19.	สถาบันของท่านมีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากรส่วนใหญ่	1.35	0.73	9
20.	สถาบันของท่านมีบริการเงินกู้หรือสหกรณ์ออมทรัพย์	3.00	0.00	1
21.	สถาบันของท่านมีบริการรถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่	2.77	0.64	2
22.	สถาบันของท่านจัดสวัสดิการค่าเล่าเรียนและค่าอุปกรณ์การเรียนของบุตร	2.64	0.75	5
23.	สถาบันของท่านมีบ้านเช่าสำหรับเจ้าหน้าที่	2.71	0.70	3
24.	สถาบันมีบริการการรักษาพยาบาลหรือมีโรงพยาบาลรักษาโรคโดยไม่คิดมูลค่า	2.66	0.74	4
25.	สถาบันจัดบริการเงินช่วยเหลือเงินแม่ให้เปล่าแก่เจ้าหน้าที่ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ฯลฯ	2.07	0.97	7

1.00 - 1.49 = ไม่เห็นด้วยหรือไม่ใช่      1.50 - 2.49 = ตัดสินใจไม่ได้  
2.50 - 3.00 = เห็นด้วยหรือใช่

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 4 สถาบัน ต่อสภาพการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ปรากฏว่าบุคลากรฯ เห็นด้วยในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ 5 ประการ กล่าวคือ บุคลากรฯ ทั้งสิ้นเห็นด้วยในเรื่องที่สถาบันมีบริการเงินกู้หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ (  $\bar{x} = 3.00$  ) ส่วนลำดับที่ 2 ถึงลำดับที่ 5 นั้น บุคลากรฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วยที่สถาบันจัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรฯ และบุคลากรฯ ตัดสินใจไม่ได้อยู่ 3 ประการ ได้แก่ เรื่องรายได้จากสถาบันค่อนข้างต่ำ (ลำดับที่ 6) สถาบันจัดบริการเงินช่วยเหลือเงินแบบให้เปล่า (ลำดับที่ 7) และ สถาบันพยายามหารายได้พิเศษใ้ นอกจากเงินเดือนประจำ (ลำดับที่ 8) ส่วนสภาพการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่บุคลากรฯ ไม่เห็นด้วยมีเพียงประการเดียว คือ สถาบันมีบริการบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากรส่วนใหญ่ (ลำดับที่ 9) ซึ่งในเรื่องสวัสดิการบ้านพักอาศัยนี้เป็นบริการสวัสดิการที่มีอยู่น้อยและไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันทั้ง 4 สถาบัน มีเพียงจุฬาฯ และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เท่านั้นที่มีสวัสดิการดังกล่าว แต่ก็ไม่ใช้สำหรับบุคลากรทั้งหมด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 การแสดงความคิดเห็นต่อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายชื่อ

ข้อที่	สภาพการทำงาน	เ	S.D.	ลำดับที่
27.	หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเสมอ	2.11	0.83	7
28.	หัวหน้างานกระจายอำนาจงานให้แก่มือใ้บังคับบัญชา	2.44	0.80	3
29.	หัวหน้างานให้คำแนะนำสั่งสอนงานแก่มือใ้บังคับบัญชาเสมอ	2.40	0.84	4
30.	หัวหน้างานใช้ลูกน้องทำงานในเรื่องส่วนตัวเสมอ	1.39	0.69	9
31.	หัวหน้างานมักจะสนับสนุนแต่พรรคพวกหรือลูกน้องของตน	1.80	0.84	8
32.	หัวหน้างานรับผิดชอบกับคำสั่งของตนเองเสมอ	2.35	0.77	5
33.	หัวหน้างานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับมือใ้บังคับบัญชา	2.48	0.77	1
34.	หัวหน้างานยกย่องผลงานของมือใ้บังคับบัญชาเสมอ	2.16	0.78	6
35.	เมื่อท่านมีปัญหาใดๆ ท่านสามารถปรึกษาขอคำแนะนำจากหัวหน้างานใดเสมอ	2.48	0.78	1

1.00 – 1.49 = ไม่เห็นด้วยหรือไม่ใช่      1.50 – 2.49 = คัดสินใจไม่ได้  
 2.50 – 3.00 = เห็นด้วยหรือใช่

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 4 สถาบัน ต่อสภาพการทำงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา ปรากฏว่าบุคลากรฯ ส่วนใหญ่ไม่สามารถตัดสินใจได้ในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา 8 ประการ (ลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 8) และไม่เห็นด้วยมีเพียงประการเดียว คือ หัวหน้างานใช้ลูกน้องทำงานในเรื่องส่วนตัวเสมอ (ลำดับที่ 9) เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 3 ซึ่งเป็นเรื่องที่บุคลากรฯ ส่วนใหญ่ไม่สามารถตัดสินใจจะพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าลำดับอื่น ๆ ในเรื่องเดียวกัน นั้นแสดงว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของบุคลากรฯ ให้ความเป็นกันเองและสนิทสนมกับบุคลากร เป็นอย่างดี มีการกระจายอำนาจงานให้มือใ้บังคับบัญชา และในขณะที่เดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ไม่ใช้ลูกน้องหรือมือใ้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกันในเรื่องลำดับคะแนน



ตารางที่ 7 การแสดงความคิดเห็นต่อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในค่านิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ

ข้อที่	สภาพการทำงาน	ข	อ.จ.	ลำดับที่
37.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปค้ำยคี่	2.75	0.57	1
38.	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี	2.17	0.87	4
39.	สถาบันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.42	0.87	2
40.	ห้องที่ทำงานอยู่มีเครื่องปรับอากาศ	1.24	0.97	8
41.	หน่วยงานที่ท่านทำงานมีตู้เย็น น้ำชา กาแฟ ไวน์บริการ	1.77	0.96	6
42.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัย	1.13	0.96	9
43.	เพื่อนร่วมงานทุกคนล้วนแต่เป็นคนรับผิดชอบต่องานทั้งสิ้น	1.99	0.86	5
44.	ท่านไม่ค่อยมีเพื่อนสนิทในที่ทำงาน	1.39	0.74	7
45.	ห้องทำงานของท่านมีความสะอาดสบาย น่าทำงาน	2.19	0.91	3

1.00 – 1.49 = ไม่เห็นค้ำยหรือไม่ใช้      1.50 – 2.49 = ตักสินใจไม่ได้  
 2.50 – 3.00 = เห็นค้ำยหรือใช้

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 4 สถาบันต่อสภาพการทำงานค่านิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏว่าบุคลากรฯ ส่วนใหญ่เห็นค้ำยในเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 1 ประการ คือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปค้ำยคี่ (ลำดับ 1) และไม่เห็นค้ำย 3 ประการ คือ ในเรื่องท่านไม่ค่อยมีเพื่อนสนิทในที่ทำงาน (ลำดับ 7) ห้องที่ทำงานอยู่มีเครื่องปรับอากาศ (ลำดับ 8) และ หน่วยงานมีเครื่องใช้ในการทำงานทันสมัย (ลำดับ 9) นอกจากนั้นอีก 5 ประการ บุคลากรฯ ให้ความเห็นว่าไม่สามารถตักสินใจได้ ได้แก่ สถาบันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างพอเพียง (ลำดับ 2) ห้องทำงานมีความสะอาดสบายน่าทำงาน (ลำดับ 3)

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี (ลำดับ 4) เพื่อนร่วมงานทุกคนล้วนเป็นคนรับผิดชอบต่องานทั้งสิ้น (ลำดับ 5) และหน่วยงานมีคู่มือ นโยบาย และกาแฟไวบริการ (ลำดับ 6) เมื่อพิจารณาจากทัศนะของบุคลากรฯ จะพบว่าสัมพันธภาพของบุคลากรฯ ในระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นไปด้วยดี เห็นได้จากลำดับคะแนนที่ 1 ซึ่งบุคลากรฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วย และในขณะเดียวกันบุคลากรฯ ส่วนใหญ่ได้แสดงทัศนะปฏิเสธในเรื่องที่ไม่ค่อยมีเพื่อนสนิทในที่ทำงาน

ตารางที่ 8 การแสดงความคิดเห็นต่อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นรายข้อ

ข้อที่	สภาพการทำงาน	x̄	S.D.	ลำดับที่
47.	งานที่ทำมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์	2.60	0.75	1
48.	ส่วนใหญ่แล้วสถาบันยินยอมให้ลาศึกษาต่อได้เมื่อต้องการ	2.25	0.88	2
49.	สถาบันสนับสนุนการศึกษาต่อด้วยการจัดหาทุนให้ศึกษา	1.63	0.84	7
50.	สถาบันหรือหัวหน้างานพยายามจัดหาลี้เวลาทำงานเพื่อสะดวกในการศึกษาต่อ	1.80	0.85	5
51.	บุคลากรในสถาบันอาจถูกโยกย้ายตำแหน่งด้วยการให้ออกจากงานได้ตลอดเวลา	1.49	0.74	9
52.	ท่านมีโอกาสจะเปลี่ยนสายงานได้	1.94	0.87	3
53.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและหน้าที่โดยไม่มีการศึกษาขั้นเงินเดือนหรือขั้น	1.52	0.77	8
54.	เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานของอาจารย์แล้วท่านพอใจสายงานของท่านมากกว่า	1.73	0.87	6
55.	บุคลากรในสถาบันอาจถูกตัดเงินเดือนหรือลดขั้นได้แม้นักพัฒนาบางประการ	1.87	0.90	4

1.00 - 1.49 = ไม่เห็นด้วยหรือไม่ใช่      1.50 - 2.49 = ตัดสินใจไม่ได้

2.50 - 3.00 = เห็นด้วยหรือใช่

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 4 สถาบัน ต่อสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ปรากฏว่าบุคลากรส่วนใหญ่ เห็นด้วยเพียงประการเดียวคืองานที่ทำอยู่มีส่วนให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ (ลำดับ 1) และไม่เห็นด้วยอยู่ 1 ประการเช่นกันคือ บุคลากรฯ ในสถาบันอาจถูกโยกย้ายด้วยการให้ออกจากงานได้ตลอดเวลา (ลำดับ 9) นอกจากนี้บุคลากรฯ ให้ความเห็นว่าไม่สามารถตัดสินใจได้ (ลำดับ 2 ถึงลำดับ 8) เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรฯ จะพบว่า งานที่บุคลากรฯ ปฏิบัติอยู่ให้ความรู้และประสบการณ์กับผู้ปฏิบัติเห็นได้จากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้สถาบันทั้ง 4 สถาบัน ยังมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรฯ หากความรู้เพิ่มเติมได้ คะแนนเฉลี่ยลำดับที่ 2 ซึ่งถึงแม้ว่าจะอยู่ในเกณฑ์ตัดสินใจไม่ได้ แต่ก็สูงกว่าข้ออื่น ๆ ในเรื่องเดียวกัน

ตารางที่ 9 การแสดงความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความพึงพอใจในงานโดยรวม	χ	S.D.	ลำดับที่
57.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงาน ณ สถาบันแห่งนี้	3.81	0.86	1
58.	ท่านพอใจสภาพทั่วไปในที่ทำงานของท่าน	3.57	0.82	3
59.	ท่านพอใจตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่	3.46	0.97	4
60.	ท่านพอใจและสุขใจที่ทำงานในสถาบันแห่งนี้	3.60	0.81	2
61.	ท่านประสบผลสำเร็จในงานเป็นอย่างดี	3.29	0.97	5
62.	ท่านพอใจที่จะทำงาน ณ สถาบันนี้แม้มี่งานอื่นที่ ได้รับเงินเดือนสูงกว่า	2.93	1.17	7
63.	ท่านพอใจจะทำงาน ณ สถาบันแห่งนี้ตลอดไป	3.29	1.05	5

1.00 - 1.49 = พึงพอใจต่ำมาก      1.50 - 2.49 = พึงพอใจต่ำ

2.50 - 3.49 = พึงพอใจปานกลาง      3.50 - 4.49 = พึงพอใจสูง

4.50 - 5.00 = พึงพอใจสูงมาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 4 สถาบัน ต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานสูงอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ บุคลากรภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบัน (ลำดับ 1) บุคลากรฯ สุขใจที่ได้ทำงานในสถาบัน (ลำดับ 2) และบุคลากรฯ พอใจสภาพทั่วไปในที่ทำงาน (ลำดับ 3) ส่วนในด้านอื่น ๆ นั้น บุคลากรฯ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมลำดับที่ 7 ( $\bar{x} = 2.93$ ) ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย จะพบว่าต่ำกว่าลำดับอื่น ๆ ในเรื่องความพึงพอใจปานกลาง นั้นแสดงว่า บุคลากรฯ อาจ จะลาออกจากสถาบันที่ปฏิบัติงานอยู่ได้ ถ้าพบว่ามีงานอื่นที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่า

ตารางที่ 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับสภาพการทำงานแต่ละด้าน

สภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่
งาน	18.91	3.52	4
ค่างานและสวัสดิการ	20.61	2.98	2
การปกครองบังคับบัญชา	21.92	5.06	1
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	20.29	4.22	3
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	18.14	3.72	5

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 4 สถาบัน ต่อสภาพการทำงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า บุคลากรฯ มีคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงเป็นลำดับ 1 ( $\bar{x} = 21.92$ ) รองลงมาคือ ด้านค่างานและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 20.61$ ) และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 20.29$ ) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือความมั่นคงและความก้าวหน้า ( $\bar{x} = 18.14$ ) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนแล้ว จะพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีการกระจายของคะแนนสูง (S.D. = 5.06 และ 4.22 ตามลำดับ) ซึ่งแสดงว่าทัศนคติเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั้ง 2 ด้านของบุคลากรฯ มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ขณะเดียวกันในเรื่องค่างานและสวัสดิการของ

บุคคลากร การกระจายของคะแนนจะค่า (S.D. = 2.98) เมื่อเทียบกับคะแนนของสภาพการทำงานอื่น ๆ ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นที่ค่อนข้างสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

สภาพการทำงาน	ความพึงพอใจในงานโดยรวม	r
งาน	0.25	0.001**
ค่าจ้างและสวัสดิการ	0.16	0.002**
การปกครองบังคับบัญชา	0.43	0.001**
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.46	0.001**
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	0.46	0.001**

\*\* P < .01

N = 319

จากตารางที่ 11 เมื่อวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวมโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับความพึงพอใจในงานโดยรวมแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ กล่าวคือกลุ่มสูงได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ( $r = 0.46$ ) ความพึงพอใจในงานโดยรวมกับความมั่นคงและความก้าวหน้า ( $r = 0.46$ ) และความพึงพอใจในงานโดยรวมกับการปกครองบังคับบัญชา ( $r = 0.43$ ) ส่วนกลุ่มต่ำได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับงาน ( $r = 0.25$ ) และความพึงพอใจในงานโดยรวมกับค่าจ้างและสวัสดิการ ( $r = 0.16$ )

ภาคสาม : การเปรียบเทียบสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสถาบัน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์การทำงาน

ในภาคสามนี้เป็นการแสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าที่และค่าความแปรปรวนจากสภาพการทำงานแต่ละด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามสถาบัน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน (ตารางที่ 12, 18, 19, 20 และ 26) ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่าสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามสถาบันและจำแนกตามตำแหน่งงาน จึงได้ทดสอบคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างสถาบันและต่างตำแหน่งงาน ระหว่างคู่ที่ละคู่ (ตารางที่ 13 ถึงตารางที่ 17 และตารางที่ 21 ถึงตารางที่ 25)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความแปรปรวนของสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามสถาบัน

รายการ	ค่าสถิติ	จตุรภาค	นिका	เอไอที	หอการค้า	ค่าเอฟ
งาน	χ	18.64	19.42	19.22	18.31	1.70
	S.D.	3.68	3.44	3.82	3.09	
ค่าจ้างและสวัสดิการ	χ	20.51	21.02	16.94	22.90	63.31**
	S.D.	2.35	2.30	2.75	2.14	
การปกครองบังคับบัญชา	χ	20.08	20.51	23.75	22.38	8.28**
	S.D.	5.69	4.60	4.78	4.08	
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	χ	19.46	18.87	24.49	20.43	27.31**
	S.D.	3.94	4.36	2.11	3.58	
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	χ	17.18	17.39	18.16	20.63	15.61**
	S.D.	3.27	3.49	4.36	3.02	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	χ	23.22	22.15	26.04	26.15	13.58**
	S.D.	5.05	4.58	5.11	4.34	

\*\*P < .01

ANOVA

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏในตารางที่ 13 ถึงตารางที่ 17 (ดูรายละเอียดผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างสถาบัน ในภาคผนวกตารางที่ 1)

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานค่าน  
 ค่าจ้างและสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างสถาบันโดยวิธีของ  
 เชฟเฟ

สถาบัน	หอกการค่า คะแนนเฉลี่ย	นিকা	จุฬาา	เอไอที
หอกการค่า	22.88	21.02	20.51	16.94
นিকা	—	S**	S**	S**
จุฬาา	—	—	NS	S**
เอไอที	—	—	—	S**

\*\* P < .01

จากตารางที่ 13 จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานค่านค่าจ้างและสวัสดิการของ  
 บุคลากรฯ จำแนกตามสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งความแตกต่างนั้น  
 ปรากฏในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นของเอกชน กล่าวคือ วิทยาลัยการค่านมีคะแนนเฉลี่ยสภาพ  
 การทำงานค่านค่าจ้างและสวัสดิการ แตกต่างจากสถาบันอื่นอย่างมีนัยสำคัญ โดยคะแนน  
 เฉลี่ยสูงกว่าสถาบันอื่น ( $\bar{x} = 22.88$ ) ในขณะที่เดียวกัน สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย  
 มีคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานค่านค่าจ้างและสวัสดิการ แตกต่างจากสถาบันอื่นอย่างมีนัย  
 สำคัญ โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าสถาบันอื่น ( $\bar{x} = 16.94$ ) ส่วนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
 ศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียง  
 กันและไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้าน การปกครองบังคับบัญชาของบุคลากรสายสนับสนุนในทางสถาบันโดยวิธีเซฟเฟ

สถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	เอไอที	หอการค้า	นิตา	จุฬา
		23.75	22.38	20.51	20.08
เอไอที		-	NS	S**	S**
หอการค้า		-	-	S**	S**
นิตา		-	-	-	NS
จุฬา		-	-	-	-

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 14 จะเห็นได้ว่า สภาพการทำงานด้าน การปกครองบังคับบัญชา ของบุคลากรฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียมี คะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานสูงกว่าสถาบันอื่น ( $\bar{x} = 23.75$ ) วิทยาลัยการคามีคะแนน เฉลี่ยรองลงมา ( $\bar{x} = 22.38$ ) ส่วนสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดเดียวกันไม่มีความแตกต่าง กัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้าน  
สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างสถาบันโดยวิธี  
เซฟเฟ

สถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	เอไอที	หอการค้า	จุฬาฯ	นิคา
		24.49	20.43	19.46	13.87
เอไอที		-	S**	S**	S**
หอการค้า		-	-	NS	NS
จุฬาฯ		-	-	-	NS
นิคา		-	-	-	-

\*\* P < .01

จากตารางที่ 15 จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน  
 ของบุคลากรฯ ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียแตกต่างกับวิทยาลัยการค้า จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสถาบัน  
 เทคโนโลยีแห่งเอเชียมีคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานสูงกว่าสถาบันอื่น ๆ ( $\bar{x}$  = 24.49)  
 แต่ในขณะเดียวกันสถาบันอื่น ๆ อีก 3 แห่งไม่มีความแตกต่างกันในด้านคะแนนสภาพการ  
 ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างสถาบันโดยวิธีของเซฟเฟ.

สถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	หอการค้า	เอไอที	นিকা	จุฬา
		20.63	18.16	17.39	17.18
หอการค้า		-	S**	S**	S**
เอไอที		-	-	NS	NS
นিকা		-	-	-	NS
จุฬา		-	-	-	-

\*\* P < .01

จากตารางที่ 16 จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรฯ ในวิทยาลัยการค้า ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนแตกต่างกับสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยวิทยาลัยการค้ามีคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าสูงกว่าสถาบันอื่น ( $\bar{x} = 20.63$ ) ทุกสถาบัน แต่สำหรับสถาบันที่เหลือ 3 แห่งนั้นไม่มีความแตกต่างกันในด้านคะแนนสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างสถาบันโดยวิธีของ เซฟเฟ่

สถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	หอการค้า	เอไอที	จุฬาฯ	นิศา
สถาบัน	คะแนนเฉลี่ย	26.15	26.04	23.02	22.15
หอการค้า	-	NS	S**	S**	S**
เอไอที	-	-	S**	S**	S**
จุฬาฯ	-	-	-	-	NS
นิศา	-	-	-	-	-

\*\*P < .01

จากตารางที่ 17 จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรทั้ง 4 สถาบันนี้ มีความแตกต่างกันแยกเป็นกลุ่ม 2 กลุ่มคือ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน คือสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย และวิทยาลัยการค้า โดยบุคลากรฯ ของ 2 กลุ่มดังกล่าว มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กล่าวคือ บุคลากรฯ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรฯ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ( $\bar{x}$  = 26.15 และ 26.04) แต่บุคลากรของวิทยาลัยการค้า และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับบุคลากรฯ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ตารางที่ 18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที ของสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามเพศ

รายการ	ค่าสถิติ	ชาย	หญิง	ค่าที
งาน	$\bar{x}$	19.04	18.86	0.16
	S.D.	3.76	3.44	
ค่าจ้างและสวัสดิการ	$\bar{x}$	20.00	20.83	4.91*
	S.D.	3.06	2.92	
การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	21.54	21.20	0.28
	S.D.	4.54	5.25	
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	20.44	20.23	0.15
	S.D.	4.45	4.15	
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	18.44	18.03	0.73
	S.D.	4.32	3.49	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	$\bar{x}$	23.68	24.60	0.35
	S.D.	5.29	4.99	

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์คะแนนสภาพการทำงานด้านต่าง ๆ และ ความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามเพศโดยการวิเคราะห์ค่าที พบว่าสภาพการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนสภาพการทำงานด้านอื่น ๆ อีก 4 ด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความแปรปรวนของสภาพ  
การทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามอายุ

รายการ	ค่าสถิติ	ต่ำกว่า 20 ปี	20-29 ปี	30-39 ปี	30-49 ปี	50 ปีขึ้นไป	ค่าเอฟ
งาน	$\bar{x}$	18.50	18.63	16.83	19.93	19.99	1.41
	S.D.	6.36	3.26	3.71	3.67	3.72	
ค่าจ้างและสวัสดิการ	$\bar{x}$	23.50	20.68	20.53	19.95	22.78	2.39
	S.D.	2.12	2.86	3.07	3.12	2.68	
การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	21.50	21.35	20.85	21.72	22.89	0.52
	S.D.	7.78	5.00	5.09	5.56	3.76	
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	20.00	19.99	20.31	21.05	21.33	0.67
	S.D.	7.07	4.26	4.17	4.17	4.44	
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	20.00	18.38	17.68	18.44	18.00	0.79
	S.D.	1.41	3.44	3.99	4.03	3.16	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	$\bar{x}$	27.50	22.73	24.68	24.86	27.44	4.55*
	S.D.	7.78	5.08	5.03	4.37	3.28	

\*P < .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานด้านต่าง ๆ และความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามอายุพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความแตกต่างดังกล่าวไม่มากจึงไม่สามารถเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยวิธีของ เซฟเฟ้ได้ (ดูรายละเอียดผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างกลุ่มอายุในภาคผนวก ตารางที่ 2)

ตารางที่ 20 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความแปรปรวนของสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	ค่าสถิติ	พิมพ์ดีด	ธุรการ	บริหารทั่วไป	บุคคล	การเงิน	พัสดุ	ค่าเอฟ
งาน	$\bar{x}$	18.31	19.53	19.48	18.90	17.79	18.58	2.23
	S.D.	3.32	3.59	3.65	2.20	3.64	3.48	
ค่าจ้างและสวัสดิการ	$\bar{x}$	20.81	21.02	21.53	19.35	18.88	21.32	7.04**
	S.D.	2.99	2.60	3.00	2.94	2.99	2.56	
การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	19.64	21.17	23.42	21.55	21.00	19.34	5.69**
	S.D.	4.27	4.80	4.44	4.81	4.72	6.71	
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	19.15	19.72	21.96	19.70	20.71	19.53	4.13**
	S.D.	4.44	4.18	3.69	4.75	4.12	4.03	
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	17.55	18.19	19.52	18.05	16.25	17.87	5.41**
	S.D.	3.53	4.19	3.23	2.93	3.50	3.39	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	$\bar{x}$	22.62	23.73	25.79	24.70	23.48	22.89	3.40**
	S.D.	5.34	4.53	5.11	4.07	4.62	5.68	

\*\* P < .01

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานด้านต่าง ๆ และความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าสภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏในตารางที่ 21 ถึง ตารางที่ 25 (ดูรายละเอียดผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างตำแหน่งงานในภาคผนวกที่ตารางที่ 3)

ตารางที่ 21 แสดงการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้าน  
ค่าจ้างและสวัสดิการในต่างตำแหน่งงานโดยวิธี เซฟเฟ

ตำแหน่ง	คะแนนเฉลี่ย	บริหารทั่วไป	พัสดุ	ธุรการ	พิมพ์ดีด	บุคคล	การเงิน
		21.53	21.32	21.02	20.18	19.35	18.88
บริหารทั่วไป		—	NS	NS	NS	NS	S**
พัสดุ		—	—	NS	NS	NS	S**
ธุรการ		—	—	—	NS	NS	S**
พิมพ์ดีด		—	—	—	—	NS	NS
บุคคล		—	—	—	—	—	NS
การเงิน		—	—	—	—	—	—

\* P < .01

จากตารางที่ 21 จะเห็นได้ว่า สภาพการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการของบุคลากร  
จำแนกตามตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กล่าวคือบุคลากรตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 18.88$ )  
ต่ำกว่าเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ( $\bar{x} = 21.53$ ) เจ้าหน้าที่พัสดุ ( $\bar{x} = 21.32$ ) และเจ้าหน้าที่  
ธุรการ ( $\bar{x} = 21.02$ ) อันเป็นกลุ่มคะแนนสูงสุดตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่  
สำหรับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ นอกเหนือไปจากนี้ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ตารางที่ 22 แสดงการ เปรียบ เทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้าน  
การปกครองบังคับบัญชาในต่างตำแหน่งงานโดยวิธี เซฟเฟ

ตำแหน่ง	บริหารทั่วไป	บุคคล	ธุรการ	การเงิน	พิมพ์ดีด	พัสดุ
คะแนนเฉลี่ย	23.42	22.55	21.17	21.00	19.64	19.34
บริหารทั่วไป	—	NS	NS	NS	S**	S**
บุคคล	—	—	NS	NS	NS	NS
ธุรการ	—	—	—	NS	NS	NS
การเงิน	—	—	—	—	NS	NS
พิมพ์ดีด	—	—	—	—	—	NS
พัสดุ	—	—	—	—	—	—

\*\* P < .01

จากตารางที่ 22 จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานด้าน การปกครองบังคับบัญชาของบุคลากรฯ  
จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กล่าวคือ บุคลากรฯ  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปมีคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้าน การปกครองบังคับบัญชาสูงสุด  
( $\bar{x} = 23.42$ ) จึงทำให้แตกต่างกับเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ( $\bar{x} = 19.64$ ) และเจ้าหน้าที่พัสดุ  
( $\bar{x} = 19.34$ ) ซึ่งเป็นกลุ่มคะแนนต่ำสุดตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่สำหรับบุคลากรฯ  
กลุ่มอื่นนอกเหนือไปจากนี้ไม่พบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 แสดงการ เปรียบ เทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้าน  
สิ่งแวดล้อมในการทำงานในต่างตำแหน่งงานโดยวิธี เซฟเฟ

ตำแหน่ง	คะแนนเฉลี่ย	บริหารทั่วไป	การเงิน	ธุรการ	บุคคล	พัสดุ	พิมพ์ดีด
	21.96	20.71	19.72	19.70	19.53	19.15	
บริหารทั่วไป	-	NS	NS	NS	NS	S**	
การเงิน	-	-	NS	NS	NS	NS	
ธุรการ	-	-	-	NS	NS	NS	
บุคคล	-	-	-	-	NS	NS	
พัสดุ	-	-	-	-	-	NS	
พิมพ์ดีด	-	-	-	-	-	-	

\*\*p < .01

จากตารางที่ 23 จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของ  
บุคลากรฯ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีบุคลากรฯ  
เพียง 1 คูเท่านั้น ที่มีสภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
กล่าวคือ บุคลากรฯ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มีคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม  
สูงที่สุด ( $\bar{x} = 21.96$ ) และสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ( $\bar{x} = 19.15$ )  
อันเป็นกลุ่มต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่นอกจากนั้นไม่มีความแตกต่างอื่น ๆ ที่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในต่างตำแหน่งงานโดยวิธี เซฟเฟ

ตำแหน่งงาน	คะแนนเฉลี่ย	บริหารทั่วไป	ธุรการ	บุคคล	พัสดุ	พิมพ์ดีด	การเงิน
		19.52	18.50	18.05	17.87	17.55	16.25
บริหารทั่วไป		-	NS	NS	NS	NS	S**
ธุรการ		-	-	NS	NS	NS	S**
บุคคล		-	-	-	NS	NS	NS
พัสดุ		-	-	-	-	NS	NS
พิมพ์ดีด		-	-	-	-	-	NS
การเงิน		-	-	-	-	-	-

\*\* P < .01

จากตารางที่ 24 จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรฯ จำแนกตามตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กล่าวคือคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในด้านการมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้น อยู่ในอันดับต่ำสุด ( $\bar{x} = 16.25$ ) และทำให้แตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ( $\bar{x} = 19.52$ ) และกลุ่มธุรการ ( $\bar{x} = 18.50$ ) อันเป็นกลุ่มคะแนนสูงสุดตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่สำหรับในกลุ่มอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน โดยรวมในต่างตำแหน่งงานโดยวิธีเซฟเฟ

ตำแหน่งงาน	คะแนนเฉลี่ย	บริหารทั่วไป	บุคคล	ธุรการ	การเงิน	พัสดุ	พิมพ์ดีด
		25.79	24.70	23.73	23.48	22.89	22.62
บริหารทั่วไป		—	NS	NS	NS	NS	S**
บุคคล		—	—	NS	NS	NS	NS
ธุรการ		—	—	—	NS	NS	NS
การเงิน		—	—	—	—	NS	NS
พัสดุ		—	—	—	—	—	NS
พิมพ์ดีด		—	—	—	—	—	—

\*\*P < .01

จากตารางที่ 25 จะเห็นว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรฯ จำแนกตามตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีบุคลากรฯ เพียง 1 คนเท่านั้น ที่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บุคลากรฯ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงที่สุด ( $\bar{x}$  = 25.79) และสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ( $\bar{x}$  = 22.62) อันเป็นกลุ่มต่ำสุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่นอกจากนั้นไม่มีความแตกต่างอื่น ๆ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความแปรปรวนของสภาพการทำงานแต่ละด้านและความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ค่าสถิติ	ต่ำกว่า 1ปี	1-5ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20ปี	20 ปีขึ้นไป	ค่าเอฟ
งาน	$\bar{x}$	18.73	18.76	18.92	19.08	19.22	18.67	0.13
	S.D.	2.55	3.63	3.39	3.89	3.74	3.01	
ค่าจ้างและสวัสดิการ	$\bar{x}$	22.18	20.37	20.13	21.02	20.17	21.17	2.22
	S.D.	2.38	2.73	3.30	2.99	2.92	2.86	
การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	22.91	21.23	21.18	21.12	20.78	22.67	0.68
	S.D.	3.69	5.15	4.93	5.25	5.50	6.15	
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	21.27	19.64	20.99	20.48	19.68	20.00	0.20
	S.D.	3.35	4.20	4.49	4.31	3.94	3.03	
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	19.50	18.23	18.07	17.88	17.49	18.67	0.48
	S.D.	2.46	3.78	3.75	3.62	4.15	4.27	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	$\bar{x}$	24.55	22.75	24.63	25.32	23.49	25.67	2.67*
	S.D.	5.54	4.87	5.43	4.80	4.25	2.88	

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานด้านต่าง ๆ และความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความแตกต่างดังกล่าวไม่มากจึงไม่สามารถเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยวิธีของเชฟเฟ้ได้ (ดูรายละเอียดผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนสภาพการทำงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในต่างประสบการณ์การทำงานในภาคผนวก ตารางที่ 4)