

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- N แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทนค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- F แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
- SS แทนค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
- MS แทนค่าเฉลี่ยรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
- df แทนระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
- * แทนนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้านโดยใช้สถิติ F-test ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ดังตารางที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Kajabhat Mahasarakham University
ตารางที่ 2 ร้อยละของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหาร	58	24.57
อาจารย์	136	57.63
ข้าราชการพลเรือน	10	4.24
ลูกจ้างประจำ	32	13.56
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 236 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยรวมบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 136 คนคิดเป็นร้อยละ 57.63 ผู้บริหาร 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.57 ลูกจ้างประจำ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 และข้าราชการพลเรือน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมและรายชื่อ ดังตารางที่ 3 - 15

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยกระตุ้น				
1.	ความสำเร็จของงาน	3.73	0.49	มาก
2.	การได้รับการยอมรับและนับถือ	4.04	0.66	มาก
3.	ลักษณะของงานที่ทำ	4.08	0.61	มาก
4.	ความรับผิดชอบ	3.71	0.98	มาก
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.94	0.70	มาก
โดยรวม		3.87	0.75	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
6.	เงินเดือน	3.47	1.39	ปานกลาง
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.03	0.69	มาก
8.	นโยบายและการบริหารงาน	3.76	0.87	มาก
9.	สภาพการทำงาน	4.07	0.58	มาก
10.	การปกครองบังคับบัญชา	4.05	0.62	มาก
11.	ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.81	0.83	มาก
12.	ความมั่นคงในการทำงาน	3.86	0.74	มาก
โดยรวม		3.93	0.70	มาก
โดยรวมของทั้ง 2 ปัจจัย		3.89	0.68	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น เมื่อพิจารณาตามปัจจัยกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านลักษณะของการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการยอมรับและนับถือ ($\bar{X} = 4.04$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.94$) ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) โดยรวมของทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านลักษณะของการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนงานของสถาบันฯ	3.86	0.78	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของท่าน	3.85	0.77	มาก
3. ท่านภูมิใจและพอใจในผลงานของท่าน	3.71	0.47	มาก
4. เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.74	0.72	มาก
5. ผู้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของท่านที่ทำงานสำเร็จ	3.48	0.69	ปานกลาง
โดยรวม	3.73	0.49	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 ความสำเร็จในการทำงานของท่านตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนงานของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.86$) ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของท่าน ($\bar{X} = 3.85$) และ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่ทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยกระตุ้นด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้น	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ			
6. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านทำ	4.02	0.86	มาก
7. ความคิดเห็นของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.11	0.95	มาก
8. ผู้บังคับบัญชา เชื่อมั่นในความสามารถมักมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำ	4.17	0.96	มาก
9. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	4.13	0.87	มาก
10. เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาท่านทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรือ ด้านส่วนตัว	3.71	0.76	มาก
โดยรวม	4.04	0.66	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับและนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 8 ผู้บังคับบัญชา เชื่อมั่นในความสามารถมักมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำ ($\bar{X} = 4.17$) ข้อ 9

ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.13$) และข้อ 7
ความคิดเห็นของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะ
งานที่ทำโดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านลักษณะของงานที่ทำ			
11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่แล้ว	4.31	0.88	มาก
12. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.92	0.83	มาก
13. งานในหน้าที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	3.61	0.99	มาก
14. งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ Rajabhat Mahasarakham University	4.28	0.71	มาก
15. งานในหน้าที่ช่วยให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.42	0.64	มาก
16. รู้สึกสนุกและพอใจในงานที่ทำ	3.92	1.14	มาก
โดยรวม	4.08	0.61	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านลักษณะ
งานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 15 งานในหน้าที่ช่วยให้
ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$) ข้อ 14 งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ($\bar{X} =$
4.28) และข้อ 16 รู้สึกสนุกและพอใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านความรับผิดชอบ			
17. ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3.61	0.93	มาก
18. ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.40	0.64	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด	3.84	1.24	มาก
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างเป็นอิสระ	3.67	1.49	มาก
21. ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.62	1.39	มาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	3.71	0.98	มาก

Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 19 ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.84$) ข้อ 20 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.85$) และ ข้อ 21 ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 18 ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน			
22. การปฏิบัติงานในสถาบันฯ นี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.61	0.93	มาก
23. ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	4.00	1.18	มาก
24. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในสถาบันฯ นี้	4.06	0.83	มาก
25. งานในหน้าที่ของท่าน มีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด	3.86	0.76	มาก
26. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา	4.17	0.95	มาก
โดยรวม	3.94	0.70	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 26 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$) ข้อ 24 ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในสถาบันฯ นี้ ($\bar{X} = 4.06$) และข้อ 23 ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยด้านเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านเงินเดือน			
27. ท่านมีความพึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.69	1.69	มาก
28. รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.77	1.59	มาก
29. ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว	3.43	1.44	ปานกลาง
30. รายได้จากเงินเดือนของท่าน ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.00	1.12	ปานกลาง
โดยรวม	3.47	1.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ข้อ 28 รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.77$) และข้อ 27 ท่านมีความพึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ข้อ 29 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.43$) และข้อ 30 รายได้จากเงินเดือนของท่าน ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.00$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยคำจูน			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน			
31. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.93	1.27	มาก
32. ผู้บังคับบัญชานิเทศ เสนอแนะการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.99	0.55	มาก
33. ผู้ร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.78	0.70	มาก
34. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.31	1.08	มาก
35. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จ	4.14	0.95	มาก
มหาโดยรวม	4.03	0.69	มาก

Rajabhat Mahasarakham University

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 34 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) ข้อ 35 ผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อ 32 ผู้บังคับบัญชานิเทศ เสนอแนะการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบาย และการบริหารโดยรวมและรายชื่อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
36. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน	4.00	1.04	มาก
37. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.68	0.82	มาก
38. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.23	0.91	ปานกลาง
39. ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.84	1.31	มาก
40. เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาด นั้น ๆ	4.06	1.00	มาก
โดยรวม	3.76	0.87	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบาย และการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 40 เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาด นั้น ๆ ($\bar{X} = 4.06$) ข้อ 36 ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$) และ ข้อ 39 ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 38 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานโดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านสภาพการทำงาน			
41. ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ท่านได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเสมอ	4.00	1.04	มาก
42. ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงานของท่าน	4.22	0.58	มาก
43. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	4.61	0.63	มาก
44. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารที่เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.83	1.17	มาก
45. สภาพแวดล้อมของสถาบันฯ ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากปฏิบัติงาน	3.23	0.81	ปานกลาง
โดยรวม	4.07	0.58	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 43 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.61$) ข้อ 42 ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.22$) และข้อ 41 ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ท่านได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเสมอ ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 45 สภาพแวดล้อมของสถาบันฯ ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
46. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีให้คำปรึกษาชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา	4.02	0.88	มาก
47. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	4.39	0.74	มาก
48. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน	4.47	0.75	มาก
49. ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	3.90	0.91	มาก
50. ท่านพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.47	0.84	ปานกลาง
โดยรวม	4.05	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 48 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.47$) ข้อ 47 ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$) และข้อ 46 ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีให้คำปรึกษาชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.02$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 50 ท่านพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน			
51. งานที่ท่านทำอยู่นี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ ชื่อเสียง	4.00	1.24	มาก
52. ท่านได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	3.84	0.95	มาก
53. ท่านคิดว่าอาชีพของท่านขณะนี้ มีศักดิ์ศรีทัดเทียมอาชีพอื่น	3.47	0.64	ปานกลาง
54. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่าน	3.92	1.15	มาก
55. ท่านพอใจผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.83	1.23	มาก
โดยรวม	3.81	0.83	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 51 งานที่ท่านทำอยู่นี้ ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ($\bar{X} = 4.00$) ข้อ 54 ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.92$) และข้อ 52 ท่านได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้ ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 53 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านขณะนี้ มีศักดิ์ศรีทัดเทียมอาชีพอื่น ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน			
56. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้เต็มที่โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	3.68	1.33	มาก
57. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อภาระงานที่มอบหมายให้ท่านทำ	3.67	1.00	มาก
58. ท่านรู้สึกว่าคุณกั้นกั้นในการปฏิบัติงาน	3.54	0.76	มาก
59. ท่านคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่อื่นท่านจะได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม	4.24	0.90	มาก
60. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันฯ นี้นานเท่าที่ท่านต้องการได้	4.14	0.87	มาก
โดยรวม	3.86	0.74	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 59 ท่านคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่อื่นท่านจะได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.24$) ข้อ 60 ท่านมั่นใจว่า จะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันฯ นี้นานเท่าที่ท่านต้องการได้ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อ 56 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้เต็มที่โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.68$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานของบุคลากร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ปัจจัยกระตุ้น						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.245	3.415	16.803	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	47.152	0.203		
2. ด้านการได้รับยอมรับและนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	10.331	3.444	8.684	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	92.004	0.397		
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.283	2.761	8.234	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	77.791	0.335		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	38.209	12.736	15.630	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	189.048	0.815		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.305	3.435	7.696	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	103.552	0.446		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	12.245	2.415	15.803	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	77.152	0.223		
ปัจจัยก้ำก๋น						
6. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	73.381	24.460	14.863	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	381.815	1.646		
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.347	3.449	7.903	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	101.248	0.436		
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	31.373	10.458	16.343	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	148.459	0.640		

การปฏิบัติงานของบุคลากร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
9. ด้านสภาพทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.219	2.740	8.934	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	71.142	0.307		
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	9.274	3.091	8.721	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	82.236	0.354		
11. ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	26.742	8.914	15.141	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	136.584	0.589		
12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	22.817	7.606	16.404	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	107.564	0.464		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.355	3.415	18.803	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	78.152	0.333		
โดยรวมทั้ง 2 ปีวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	18.181	6.060	15.733	0.000*
	ภายในกลุ่ม	232	89.365	0.385		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่าบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบปีวิจัยกระตุ้นและปีวิจัยค้ำจุนพบว่าทั้ง 2 ปีวิจัยมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับในข้อที่มีความแตกต่างกันได้ทำการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ระหว่างสถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ดังนี้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการพลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.09		.4809*	.5624*	.4563*
อาจารย์	3.61			.0815	.0246
ข้าราชการพลเรือน	3.53				.1061
ลูกจ้างประจำ	3.63				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานของผู้บริหารงานแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการพลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.39		.4953*	.4295*	.4531*
อาจารย์	3.90			.0658	.0422
ข้าราชการพลเรือน	3.96				.0236
ลูกจ้างประจำ	3.94				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับและนับถือของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านลักษณะของงานที่ทำ

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.40		.4424*	.4629*	.3690*
อาจารย์	3.96			.0205	.0735
ข้าราชการพลเรือน	3.94				.0939
ลูกจ้างประจำ	4.03				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.41		.9448*	1.0193*	.8232*
อาจารย์	3.46			.0744	.1217
ข้าราชการพลเรือน	3.39				.1961
ลูกจ้างประจำ	3.59				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.30		.4918*	.4853*	.4501*
อาจารย์	3.81			.0065	.0417
ข้าราชการพลเรือน	3.82				.0352
ลูกจ้างประจำ	3.31				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของผู้บริหาร แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านเงินเดือน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.43		1.2686*	1.7038*	1.1227*
อาจารย์	3.16			.4351	.1459
ข้าราชการพลเรือน	2.73				.5811
ลูกจ้างประจำ	3.31				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.40		.4929*	.5238*	.4929*
อาจารย์	3.90			.0309	.0697
ข้าราชการพลเรือน	3.87				.1006
ลูกจ้างประจำ	3.97				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.39		.8413*	1.0476*	.7331*
อาจารย์	3.55			.2064	.1082
ข้าราชการพลเรือน	3.35				.3145
ลูกจ้างประจำ	3.66				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการพลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.41		.4312*	.5141*	.3969*
อาจารย์	3.98			.0829	.0342
ข้าราชการพลเรือน	3.89				.1172
ลูกจ้างประจำ	4.01				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานของผู้บริหารแตกต่างกัน กับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.39		.4690*	.4840*	.3864*
อาจารย์	3.92			.0150	.0862
ข้าราชการพลเรือน	3.91				.0976
ลูกจ้างประจำ	4.01				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารแตกต่างกัน กับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.40		.7849*	.9056*	.6832*
อาจารย์	3.61			.1208	.1017
ข้าราชการพลเรือน	3.49				.2224
ลูกจ้างประจำ	3.71				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ข้าราชการ พลเรือน	ลูกจ้างประจำ
ผู้บริหาร	4.39		.7210*	.8840*	.6131*
อาจารย์	3.67			.1639	.1070
ข้าราชการพลเรือน	3.51				.2709
ลูกจ้างประจำ	3.78				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้บริหารแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน