

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t - test)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F-distribution)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
P	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ใช้การประมวลแบบเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ดังแสดงในตารางที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	5	3.10
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	9	5.50
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	14	8.60
ปริญญาตรีขึ้นไป	135	82.80
รวม	163	100.0
ตำแหน่ง		
ลูกจ้างประจำ	23	14.10
ลูกจ้างชั่วคราว	140	85.90
รวม	163	100.0
เงินเดือน		
4,800 – 7,800 บาท	131	80.40
7,801 – 10,800 บาท	12	7.40
10,801 – 13,800 บาท	6	3.60
13,8001 บาทขึ้นไป	14	8.60
รวม	163	100.0

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 163 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 82.80 รองลงมาจบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 8.60 และระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 5.50 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

คิดเป็นร้อยละ 85.90 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 14.10 ด้านเงินเดือนส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,800 – 7,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.4 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 13,801 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.60 และมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 7,801 – 10,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความสำเร็จของงาน	.30	29.93	44.03	18.88	6.90	2.98	0.87	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	5.20	37.43	30.65	18.55	8.13	3.13	1.02	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.45	40.2	25.92	22.85	8.60	3.04	0.97	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.38	26.70	36.03	22.40	11.50	2.88	0.98	ปานกลาง
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	8.30	38.05	33.88	15.33	4.40	3.30	0.94	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	18.25	19.63	50.00	11.50	-	3.45	0.92	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	8.10	29.28	53.20	9.35	-	3.36	0.76	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	12.28	34.05	43.10	9.83	-	3.48	0.87	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	6.75	32.98	49.08	9.03	1.08	3.34	0.77	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	9.98	30.83	47.70	8.30	3.23	3.36	0.87	
รวมเฉลี่ย	7.50	31.91	41.36	14.60	4.38	3.23	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 10 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 ลำดับ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือ นโยบายและ

การบริหาร ($\bar{X} = 3.45$) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.36$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\bar{X} = 3.36$)

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกรายชื่อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จของงาน	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	- (0)	34.40 (56)	50.30 (82)	11.70 (19)	3.70 (6)	3.15	0.76	ปานกลาง
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	0.6 (1)	21.50 (35)	50.90 (83)	18.40 (30)	8.60 (14)	2.87	0.86	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	0.6 (1)	23.30 (38)	49.10 (80)	22.10 (36)	4.90 (8)	2.92	0.82	ปานกลาง
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	- (0)	40.50 (66)	25.80 (42)	23.30 (38)	10.40 (17)	2.96	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คืองานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.96$) สามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 2.92$) และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือจำแนกเป็นรายข้อ

การยอมรับนับถือ	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	6.10 (10)	45.40 (74)	23.90 (39)	19.60 (32)	4.90 (8)	3.28	1.00	ปานกลาง
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	6.10 (10)	48.50 (79)	19.60 (32)	17.20 (28)	8.60 (14)	3.26	1.08	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	7.40 (12)	28.80 (47)	36.80 (60)	17.20 (28)	9.80 (16)	3.06	1.07	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	1.20 (2)	27.00 (44)	42.30 (69)	20.20 (33)	9.20 (15)	2.90	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.26$) ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.06$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 2.90$)

ตารางที่ 6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จำแนกเป็นรายข้อ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานในหน้าที่ที่ทำมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	- (0)	30.10 (49)	27.60 (45)	39.90 (65)	2.50 (4)	2.85	0.88	ปานกลาง
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	- (0)	30.10 (49)	18.40 (30)	32.50 (53)	19.0 (31)	2.59	1.10	ปานกลาง
3. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	8.60 (14)	45.40 (74)	31.30 (51)	10.40 (11)	4.30 (7)	3.43	0.94	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.20 (2)	55.20 (90)	26.40 (43)	8.60 (14)	8.60 (14)	3.31	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.31$) งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.85$) และระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.59$)

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ

ความรับผิดชอบ	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. รับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจและความถนัด	1.20 (2)	14.70 (24)	57.70 (94)	21.50 (35)	4.90 (8)	2.85	0.76	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความเหมาะสม	- (0)	30.70 (50)	42.90 (70)	22.10 (36)	4.30 (7)	3.00	0.83	ปานกลาง
3. ได้รับมอบหมายให้มี อำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.50 (4)	22.10 (36)	19.60 (32)	31.90 (52)	23.90 (39)	2.47	1.15	น้อย
4. ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตาม กำหนดเวลา	9.80 (16)	39.30 (64)	23.90 (39)	14.10 (23)	12.90 (21)	3.19	1.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.19$) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.00$) รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 2.85$) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.47$)

ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานจำแนกเป็นรายข้อ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	- (0)	43.60 (71)	19.0 (31)	24.50 (40)	12.90 (21)	2.93	1.09	ปานกลาง
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	17.20 (28)	39.90 (65)	28.20 (46)	14.70 (24)	- (0)	3.59	0.94	มาก
3. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.10 (5)	42.90 (70)	33.10 (54)	16.0 (26)	4.90 (8)	3.23	0.92	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	12.90 (21)	25.80 (42)	55.20 (90)	6.10 (10)	- (0)	3.45	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.59$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.23$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ

นโยบายการบริหาร	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	19.0 (31)	9.80 (16)	62.00 (101)	9.20 (15)	- (0)	3.38	0.89	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	13.50 (22)	25.80 (42)	39.90 (65)	20.90 (34)	- (0)	3.31	0.95	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	23.30 (38)	24.50 (40)	47.20 (77)	4.90 (8)	- (0)	3.66	0.89	มาก
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	19.60 (32)	18.40 (30)	50.90 (83)	11.00 (18)	- (0)	3.46	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.66$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.38$) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกเป็นรายข้อ

การปกครองบังคับบัญชา	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชามีทริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	6.10 (10)	28.80 (47)	50.30 (82)	14.70 (24)	- (0)	3.26	0.78	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	6.70 (11)	33.10 (54)	51.50 (84)	8.60 (14)	- (0)	3.38	0.73	ปานกลาง
3. มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	12.90 (21)	26.40 (43)	49.70 (81)	11.00 (18)	- (0)	3.41	0.85	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน	6.70 (11)	28.80 (47)	61.30 (100)	3.10 (5)	- (0)	3.39	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.38$) และผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำแนกเป็นรายข้อ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.70 (11)	46.00 (75)	35.60 (58)	11.70 (19)	- (0)	3.47	0.78	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	9.80 (16)	35.60 (58)	42.90 (70)	11.70 (19)	- (0)	3.43	0.82	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	16.60 (27)	28.20 (46)	48.50 (79)	6.70 (11)	- (0)	3.47	0.99	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	19.00 (31)	26.40 (43)	45.40 (74)	9.20 (15)	- (0)	3.55	0.90	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.55$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดีและในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.10 (5)	34.40 (56)	52.80 (86)	9.80 (16)	- (0)	3.30	0.68	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.50 (4)	30.10 (49)	57.10 (93)	10.40 (17)	- (0)	3.24	0.66	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	6.70 (11)	38.00 (62)	48.50 (79)	4.90 (8)	1.80 (3)	3.42	0.76	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	14.70 (24)	29.40 (48)	41.10 (67)	11.00 (18)	3.70 (6)	3.40	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$) หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลจำแนกเป็นรายข้อ

เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ร้อยละของระดับการดำเนินงาน (n = 163)					\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	13.50 (22)	36.80 (60)	33.10 (54)	13.50 (22)	3.10 (5)	3.44	0.98	ปานกลาง
2. เงินเดือนได้รับเพียงพอ กับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	14.10 (23)	22.10 (36)	51.50 (84)	4.30 (7)	8.00 (13)	3.30	1.03	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติ งานนอกเวลา ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	11.70 (19)	31.30 (51)	47.90 (78)	7.40 (12)	1.80 (3)	3.43	0.86	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความ สะดวกและรวดเร็ว	0.6 (1)	33.10 (54)	58.30 (95)	8.00 (13)	- (0)	3.26	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$) เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.30$) และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.26$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน แตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

1.เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
 ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา
 แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	การศึกษาสองชุด										F	P
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		F	P		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. ความสำเร็จของงาน	2.80	0.44	3.33	1.00	2.92	.82	3.17	0.75	.966	.410		
2. การยอมรับนับถือ	3.20	1.09	3.55	1.23	3.14	1.02	3.28	0.99	.316	.814		
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.00	0.00	2.88	0.92	2.71	0.91	2.89	0.88	1.808	.148		
4. ความรับผิดชอบ	2.40	0.54	2.77	0.66	2.64	0.63	2.90	0.79	1.152	.330		
5. ลักษณะของงาน	2.80	1.30	3.22	1.30	3.07	0.91	2.90	1.09	.336	.799		
6. นโยบายและการบริหาร	3.40	0.89	3.22	0.97	3.28	0.72	3.28	0.91	.181	.909		
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.80	0.83	3.22	0.83	3.21	0.80	3.28	0.78	.652	.583		
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.80	0.83	3.55	0.72	3.50	0.75	3.47	0.79	1.297	.277		
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.54	3.33	0.86	3.35	0.74	3.88	0.67	.358	.783		
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออกดู	2.80	0.83	0.72	2.72	3.50	0.75	3.45	1.02	.730	.536		
รวมเฉลี่ย	2.86	0.73	2.98	0.85	3.13	0.81	3.25	0.87	.432	.730		

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่ม ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญญา และปริญญาตรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีระดับการศึกษาต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน
 ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่ง
 แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	P
	ถูกจ้างประจำ (n = 23)		ถูกจ้างชั่วคราว (n = 140)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็งของงาน	3.13	0.81	3.15	0.76	.027	.877
2. การยอมรับนับถือ	3.39	1.07	3.26	1.00	.312	.578
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.60	0.83	2.89	0.88	2.057	.153
4. ความรับผิดชอบ	2.69	0.70	2.88	0.77	1.209	.273
5. ลักษณะของงาน	3.08	1.12	2.90	1.09	.531	.467
6. นโยบายและการบริหาร	3.26	0.91	3.40	0.89	.523	.471
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.21	0.67	3.27	0.80	.093	.760
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.39	0.72	3.49	0.80	.326	.569
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.30	0.63	3.30	0.69	.000	.986
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อด	3.39	0.94	3.45	0.99	.069	.793
รวมเฉลี่ย	3.14	0.84	3.20	0.87	.810	.370

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่ม ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน										F	P
	4,800 – 7,800 บาท		7,801 – 10,800 บาท		10,801 – 13,800 บาท		13,801 บาทขึ้นไป		\bar{X}	S.D.		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
1. ความสำเร็จของงาน	2.80	0.44	3.33	1.00	2.92	0.82	3.17	0.75	3.17	0.75	.966	.410
2. การยอมรับนับถือ	3.20	1.09	3.55	1.23	3.14	1.02	3.28	0.99	3.28	0.99	.316	.814
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.00	0.00	2.88	0.92	2.71	0.91	2.89	0.88	2.89	0.88	1.808	.148
4. ความรับผิดชอบ	2.40	0.54	2.77	0.66	2.64	0.63	2.90	0.79	2.90	0.79	1.152	.330
5. ลักษณะของงาน	2.80	1.30	3.22	1.30	3.07	0.91	2.90	1.09	2.90	1.09	.336	.799
6. นโยบายและการบริหาร	3.40	0.89	3.22	0.97	3.28	0.72	3.28	0.91	3.28	0.91	.181	.909
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.80	0.83	3.22	0.83	3.21	0.80	3.28	0.78	3.28	0.78	.652	.583
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.80	0.83	3.55	0.72	3.50	0.75	3.47	0.79	3.47	0.79	1.297	.277
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.54	3.33	0.86	3.35	0.74	3.88	0.67	3.88	0.67	.358	.783
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	2.80	0.83	0.72	2.72	3.50	0.75	3.45	1.02	3.45	1.02	.730	.536
รวมเฉลี่ย	2.86	0.73	2.98	0.85	3.13	0.81	3.25	0.87	3.25	0.87	.432	.730

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน จำแนกตามระดับเงินเดือน 4,800-7,800 บาท , 7,801-10,800 บาท 10,801-13,800 บาท และ 13,801 บาทขึ้นไป พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์จำนวนความถี่ความคิดเห็น ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	25
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	20
ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	19
2.2 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	9
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา	9

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	48
3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้กลับมาพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ	31
3.2 ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	28
3.3 ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	21
3.4 ควรมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	
ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้	16
4.2 ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	13
4.3 ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้	12
4.4 ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	11
ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
5.1 ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน	17
5.2 ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา	3
5.3 ควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ	2
ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	31
6.2 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น	16

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บังคับควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	6
7.2 ผู้บังคับบัญชามีกริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้	5
7.3 ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง	4
ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้	7
8.2 ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา	6
ด้านที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต้องงาน	15
9.2 ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	12
9.3 ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	11
ด้านที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	38
10.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้	20

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ
2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้กลับมาพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ รองลงมาคือ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น
4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ อยากรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ และควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา และควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อต่อการนำไปปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีกริยานุมนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ และควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงจังต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่อกับงาน รองลงมาคือควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มความถี่ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนนอกสถานที่ รองลงมาคือ มีการจัดสรรเงินรางวัลหรือเบี้ยขยัน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ