

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับ
การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังปรากฏตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	138	60.50
1.2 ชาย	90	39.50
รวม	228	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	9.20
2.2 ระดับปริญญาตรี	159	69.70
2.3 ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	48	21.10
รวม	228	100
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 1 ปี	1	0.40
3.2 1 – 5 ปี	36	15.80
3.3 6 – 10 ปี	103	45.20
3.4 10 ปีขึ้นไป	88	38.60
รวม	228	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปหาน้อย ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

2. ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ศึกษาจะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏตามตารางที่ 7 - 12

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

รายด้าน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.29	0.46	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.91	0.85	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.26	0.59	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.21	0.72	มาก
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออก	3.76	0.83	มาก
รวม	4.09	0.57	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.29$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.26$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.21$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.91$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($\mu = 3.76$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงานและรายชื่อ

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.62	0.51	มากที่สุด
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.36	0.65	มาก
3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.32	0.60	มาก
4. งานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จล้วนได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.40	0.68	มาก
5. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.25	0.55	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานเสมอ	3.85	0.80	มาก
7. ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ	4.23	0.69	มาก
รวม	4.29	0.46	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 7 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\mu = 4.62$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จล้วนได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ($\mu = 4.40$) ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\mu = 4.36$) ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\mu = 4.32$) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\mu = 4.25$) ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ($\mu = 4.23$) และผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานเสมอ ($\mu = 3.85$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.66	1.01	มาก
2. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม	3.75	1.02	มาก
3. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.99	0.91	มาก
4. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.92	1.03	มาก
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.21	0.90	มาก
6. พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	3.90	1.11	มาก
รวม	3.91	0.85	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 6 ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.21$) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.99$) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.92$) พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ($\mu = 3.90$) ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ($\mu = 3.75$) และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 3.66$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและรายข้อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ	4.30	0.76	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.26	0.70	มาก
3. ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ	4.35	0.71	มาก
4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.17	0.78	มาก
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.27	0.68	มาก
6. งานที่ได้รับมอบหมายมีการวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน	4.24	0.71	มาก
7. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	4.24	0.78	มาก
รวม	4.26	0.59	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 7 ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความต้องการ ความรู้ ความสามารถ ($\mu = 4.35$) งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ ($\mu = 4.30$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 4.27$) งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 4.26$) งานที่ได้รับมอบหมายมีการวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 4.24$) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน ($\mu = 4.24$) และปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\mu = 4.17$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารและรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	4.15	0.83	มาก
2. โครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม	4.17	0.84	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.91	มาก
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.16	0.88	มาก
5. ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ	4.35	0.75	มาก
รวม	4.21	0.72	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 5 ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ ($\mu = 4.35$) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.22$) โครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\mu = 4.17$) มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.16$) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 4.15$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องและรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.76	1.01	มาก
2. มีการพิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.91	มาก
3. มีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.95	มาก
4. มีการสนับสนุนในการศึกษาเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับงาน	3.88	0.92	มาก
5. สวัสดิการอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน	3.70	0.94	มาก
รวม	3.76	0.83	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 5 ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.89$) มีการสนับสนุนในการศึกษาเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับงาน ($\mu = 3.88$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu = 3.76$) สวัสดิการอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน ($\mu = 3.70$) และมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.57$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏตามตารางที่ 13 ถึง 15

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศและรายด้าน

เพศ	จำนวน (คน)	รายด้าน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. หญิง	138	1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.26	0.46	มาก
		1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.86	มาก
		1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.58	มาก
		1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.15	0.76	มาก
		1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่ เกี่ยวข้อง	3.67	0.80	มาก
2. ชาย	90	2.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.45	มาก
		2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.09	0.80	มาก
		2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.59	มาก
		2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.30	0.64	มาก
		2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่ เกี่ยวข้อง	3.90	0.86	มาก
รวม	228		4.09	0.69	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกตามเพศหญิงเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.26$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.25$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.15$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.78$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 3.67$) และจำแนกตามเพศชายเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.34$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.30$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.28$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.09$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 3.90$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยจำแนกตาม
ระดับการศึกษาและรายด้าน

ระดับ การศึกษา	จำนวน (คน)	รายด้าน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ต่ำกว่า ปริญญาตรี	21	1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.42	0.39	มาก
		1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.28	0.97	มาก
		1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.60	0.55	มากที่สุด
		1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.66	0.53	มากที่สุด
		1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	4.14	1.11	มาก
2. ปริญญาตรี	159	2.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.28	0.46	มาก
		2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.91	0.78	มาก
		2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.56	มาก
		2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.21	0.67	มาก
		2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.75	0.78	มาก
3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า	48	3.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.28	0.48	มาก
		3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.72	0.96	มาก
		3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.63	มาก
		3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.01	0.84	มาก
		3.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.62	0.82	มาก
รวม	228		4.09	0.69	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.60$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.42$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.28$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 4.14$) จำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.28$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.25$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.21$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.91$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.75$) และจำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.28$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.17$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.01$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.72$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.62$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยจำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายด้าน

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	รายด้าน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ
1. ต่ำกว่า 1 ปี	1	1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.43	0	มาก
		1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.50	0	มาก
		1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	5.00	0	มากที่สุด
		1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.40	0	มาก
		1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.20	0	มาก
2. 1 – 5 ปี	36	2.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.36	0.47	มาก
		2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.10	0.65	มาก
		2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.53	มาก
		2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.18	0.68	มาก
		2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.66	0.73	มาก
3. 6 – 10 ปี	103	3.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.25	0.43	มาก
		3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.86	0.80	มาก
		3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.56	มาก
		3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.23	0.67	มาก
		3.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.80	0.79	มาก
4. 10 ปีขึ้นไป	88	4.1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.31	0.49	มาก
		4.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.87	0.96	มาก
		4.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.63	มาก
		4.4 ด้านนโยบายและการบริหาร	4.20	0.79	มาก
		4.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.75	0.92	มาก
รวม	228		4.09	0.69	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 5.00$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.50$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.43$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.40$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ($\mu = 4.20$) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.36$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.21$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.20$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.10$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ($\mu = 3.66$) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.25$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.23$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.32$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.86$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ($\mu = 3.80$) และจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.32$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.31$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.20$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.87$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ($\mu = 3.75$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ศึกษาจะนำเสนอในรูปแบบตาราง
โดยใช้การพรรณนาค่าความถี่ ดังปรากฏตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการแสดงความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ	8
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
2.1 ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	14
2.2 ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานมากขึ้น	11
2.3 ควรมีการอบรมพัฒนาความชำนาญการเฉพาะด้านสายงาน	15
2.4 ควรมีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน	14
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	5
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	
4.1 ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เท่าเทียมกัน	20
4.2 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และดูแลพนักงานไม่เท่าเทียมกัน	21
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	
5.1 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการดูแลของครอบครัวพนักงานด้วย	15
5.2 ควรมีสวัสดิการให้พนักงานสามารถลาศึกษาต่อได้	10
5.3 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านสาธารณสุข	11
5.4 ควรมีการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้น	12
5.5 ควรมีการเพิ่มเงินเดือนค่าชำนาญการเฉพาะด้านสายงาน	11
5.6 ควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้เทียบเท่ากับพนักงานวิชาการ	8
รวม	175

จากตารางที่ 13 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ให้ข้อเสนอแนะเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาค่า แยกในแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด คือ ควรมีการแสดงความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ (ความถี่ = 8) 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด คือ ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น (ความถี่ = 14) ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานมากขึ้น (ความถี่ = 11) ควรมีการอบรมพัฒนาความชำนาญการเฉพาะด้านสายงาน (ความถี่ = 15) และควรมีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน (ความถี่ = 14) 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ความถี่ = 5) 4) ด้านนโยบายและการบริหาร โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เท่าเทียมกัน (ความถี่ = 20) และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และดูแลพนักงานไม่เท่าเทียมกัน (ความถี่ = 21) และ 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด คือ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการดูแลของครอบครัวพนักงานด้วย (ความถี่ = 15) ควรมีสวัสดิการให้พนักงานสามารถลาพักศึกษาต่อได้ (ความถี่ = 10) ควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านสาธารณสุขไปโลก (ความถี่ = 11) ควรมีการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้น (ความถี่ = 12) ควรมีการเพิ่มเงินเดือนค่าชำนาญการเฉพาะด้านสายงาน (ความถี่ = 11) และควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้เทียบเท่ากับพนักงานวิชาการ (ความถี่ = 8)