

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard derivation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจง แบบ (t-test)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F-distribution)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา  
และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ใช้การประมวลแบบเบื้องต้น  
และนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมา  
วิเคราะห์เรียงลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนร้อยละของผู้ตอบ  
แบบสอบถามตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม  
จังหวัดนครพนม ดังแสดงในตารางที่ 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 198)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	127	64.14
ชาย	71	35.86
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100</b>
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	41	20.71
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	16	8.08
ปริญญาตรีขึ้นไป	141	71.21
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100</b>

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	5	2.52
ลูกจ้างประจำ	25	12.63
พนักงานมหาวิทยาลัย	36	18.18
พนักงานราชการ	7	3.54
พนักงานตามสัญญา	125	63.13
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 198 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.14 และรองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.86 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.21 จบการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 20.71 และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 8.08 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานตามสัญญา คิดเป็นร้อยละ 63.13 พนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 18.18 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 12.63 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 3.54 และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 2.52

## 2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

2.1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและจำแนกเป็น  
รายด้าน

(n=198)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.88	0.77	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.66	0.63	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.22	0.95	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	0.73	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.69	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.53	0.77	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.79	0.72	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	0.70	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.83	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.11	0.98	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.29	0.94	ปานกลาง
12. ด้านสถานะของอาชีพ	3.67	0.75	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.22	1.09	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.34	0.99	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.53</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านความรับผิดชอบใน

การทำงาน ( $\bar{X}=3.66$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.57$ ) และด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.53$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=3.34$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=3.29$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=3.22$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.22$ ) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ( $\bar{X}=3.11$ )

2.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายด้านดังแสดงในตารางที่ 5 - 18

ตารางที่ 5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=198)			
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.90	0.71	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ	4.00	0.68	มาก
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.84	0.67	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพเสมอ	3.77	0.68	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.88</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X}=4.00$ ) รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ( $\bar{X}=3.90$ ) ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก

การปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X}=3.84$ ) และผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพเสมอ ( $\bar{X}=3.77$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 198)

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.62	0.78	มาก
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.71	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.78	0.69	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงานของท่าน	3.53	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.66	0.61	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.78$ ) รองลงมาคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.71$ ) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X}=3.62$ ) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงานของท่าน ( $\bar{X}=3.53$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น	3.11	1.11	ปานกลาง
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของ ท่านมีความเป็นธรรม	3.21	1.06	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.38	1.07	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น	3.18	1.07	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.22	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า  
โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มี  
แรงงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ได้รับการส่งเสริม  
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์  
( $\bar{X} = 3.38$ ) รองลงมาคือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม  
( $\bar{X} = 3.21$ ) ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.18$ ) และงานในหน้าที่  
ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.11$ )



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ ความถนัด	3.73	0.90	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.63	0.90	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.51	1.01	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตาม กำหนดเวลา	3.78	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.67	0.81	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวม  
มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ใน  
ระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย  
ทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X}=3.78$ ) รองลงมา คือ ได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ  
ความถนัด ( $\bar{X}=3.73$ ) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.63$ ) และ  
ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.51$ )



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	0.92	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.72	0.83	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.73	0.77	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	3.61	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.74	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.72$ ) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบาย และการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.49	0.91	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.48	0.87	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.58	0.89	มาก
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.56	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.53	0.79	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.58$ ) รองลงมา คือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.56$ ) และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ( $\bar{X}=3.49$ ) มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.48$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับ  
บัญชาจำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.73	0.93	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถใน การบริหารเป็นอย่างดี	3.81	0.81	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้ อย่างสะดวก	3.78	0.86	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	3.83	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.77	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า  
โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจ  
อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน  
ของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.83$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้  
ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.81$ ) ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือ  
ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ( $\bar{X}=3.78$ ) และผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวล  
ต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.73$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปอย่างดี	3.90	0.80	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.68	0.80	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.77	0.84	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและ เข้าใจผู้อื่น	3.70	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	0.73	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า  
โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป  
น้อย คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี ( $\bar{X} = 3.90$ )  
รองลงมา คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.77$ ) ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส  
ศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.70$ ) และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ( $\bar{X} = 3.68$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.55	0.98	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.62	0.95	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.54	0.99	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.58	0.90	มาก
รวมเฉลี่ย	3.58	0.86	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.62$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.58$ ) หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.55$ ) และหน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ( $\bar{X}=3.54$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและ  
ผลประโยชน์ที่ถือฤจจำแนกเป็นรายข้อ

(n=198)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.31	1.03	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.02	1.13	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.11	1.09	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.03	1.17	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.12	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤจพบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.31$ ) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.11$ ) การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ( $\bar{X}=3.03$ ) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.02$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับ  
ความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงูใจ
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	3.18	1.12	ปานกลาง
2. การมีโอกาสดำเนินการขอขงานที่มีความท้าทาย ความสามารถ	3.37	0.97	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อนำมา ประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น	3.33	1.13	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.30	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน  
อนาคต พบว่า โดยรวมมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็น  
รายชื่อพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงูใจ  
อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การมีโอกาสดำ  
เนินการขอขงานที่มีความท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.37$ ) รองลงมา คือมีการประเมินผลงาน  
ของบุคลากร เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น ( $\bar{X} = 3.33$ ) และการสนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.18$ )



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ด้านสถานะของอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	3.64	0.84	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานอย่างดี	3.65	0.81	มาก
3. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	3.71	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	3.67	0.75	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า โดยรวม  
มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ใน  
ระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ  
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่  
( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมา คือ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี  
( $\bar{X} = 3.65$ ) และ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว  
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=198)

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. มีการจัดสวัสดิการของพนักงาน เช่น บ้านพักค่า รักษาพยาบาล	3.08	1.22	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจและคำนึงถึงสถานะส่วนตัวของ ท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้	3.37	1.11	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.23	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า โดยรวม  
มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงงใจอยู่  
ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจ  
และคำนึงถึงสถานะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ ( $\bar{X} = 3.37$ ) รองลงมา  
คือ มีการจัดสวัสดิการของพนักงาน เช่น บ้านพักค่า รักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 3.08$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่งคั่งในงาน  
จำแนกเป็นรายข้อ

(n=198)

ด้านความมั่งคั่งในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	3.46	1.02	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาต่อ สัญญาจ้างของพนักงานจ้าง	3.53	1.03	มาก
3. การสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงิน โบนัส ประจำปี	3.02	1.27	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.34	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่งคั่งในงาน พบว่า โดยรวม  
มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงงใจ  
อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของ  
พนักงานจ้าง ( $\bar{X} = 3.53$ ) และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย  
มากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ( $\bar{X} = 3.46$ )  
การสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินโบนัส ประจำปี ( $\bar{X} = 3.02$ )

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับ  
การศึกษา และประเภทบุคลากร

3.1.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกัน โดยรวม และจำแนกเป็น รายด้าน ผลการเปรียบเทียบใช้การทดสอบด้วย  $t$ -test แสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมที่มีเพศแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ					
	หญิง			ชาย		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.82	0.57	มาก	3.97	0.56	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.65	มาก	3.70	0.58	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.19	0.92	ปานกลาง	3.27	1.01	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.61	0.75	มาก	3.75	0.69	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.67	มาก	3.83	0.71	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.46	0.74	ปานกลาง	3.65	0.82	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.77	0.70	มาก	3.82	0.76	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.70	มาก	3.82	0.70	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.56	0.80	มาก	3.59	0.88	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น	3.07	0.95	ปานกลาง	3.20	1.02	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.27	0.94	ปานกลาง	3.34	0.95	ปานกลาง
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.64	0.71	มาก	3.70	0.81	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.14	1.08	ปานกลาง	3.38	1.08	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.25	0.99	ปานกลาง	3.48	0.99	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.48	0.70	ปานกลาง	3.60	0.73	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมที่มีเพศแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig
	หญิง		ชาย			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.82	0.57	3.97	0.56	-1.809	.675
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.65	3.70	0.58	-0.748	.103
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.19	0.92	3.27	1.01	-0.535	.312
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.61	0.75	3.75	0.69	-1.216	.747
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.67	3.83	0.71	-2.252	.219
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.46	0.74	3.65	0.82	-1.591	.438
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.77	0.70	3.82	0.76	-0.418	.245
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.70	3.82	0.70	-0.768	.539
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.56	0.80	3.59	0.88	-0.287	.414
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว อื่น	3.07	0.95	3.20	1.02	-0.900	.298
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	3.27	0.94	3.34	0.95	-0.548	.969
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.64	0.71	3.70	0.81	-0.544	.153
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.14	1.08	3.38	1.08	-1.456	.856
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.25	0.99	3.48	0.99	-1.568	.594
รวมเฉลี่ย	3.48	0.69	3.60	0.72	-1.295	.232

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายโดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษาและประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบโดยใช้การการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แสดงในตารางที่ 21



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย  
นครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา								
	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า			อนุปริญญาหรือเทียบเท่า			ปริญญาตรีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.88	0.74	มาก	3.51	0.43	มาก	3.92	0.52	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.75	0.85	มาก	3.39	0.39	ปานกลาง	3.66	0.56	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.55	0.88	มาก	2.84	0.68	ปานกลาง	3.17	0.97	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.69	มาก	3.43	0.33	ปานกลาง	.62	.076	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.89	0.61	มาก	3.37	0.39	ปานกลาง	3.65	0.72	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	0.76	มาก	3.35	0.47	ปานกลาง	3.46	0.79	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.69	มาก	3.54	0.72	มาก	3.76	0.72	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.00	0.69	มาก	3.65	0.70	มาก	3.71	0.69	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.82	0.77	มาก	3.59	0.70	มาก	3.50	0.85	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือตุอื่น	3.51	0.85	มาก	2.71	0.90	ปานกลาง	3.05	1.00	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.56	0.92	มาก	2.85	0.87	ปานกลาง	3.27	0.94	ปานกลาง
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.91	0.74	มาก	3.52	0.63	มาก	3.62	0.74	มาก
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.70	0.97	มาก	3.09	0.80	ปานกลาง	3.10	1.11	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	3.81	0.83	มาก	2.97	0.79	ปานกลาง	3.24	1.02	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.79	0.59	มาก	3.27	0.43	ปานกลาง	3.48	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมที่มีระดับการศึกษา  
แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(n=198)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.353	2	1.177	3.610	.029*
	ภายในกลุ่ม	63.486	195	0.326		
	รวม	65.839	197			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.544	2	0.772	1.961	.143
	ภายในกลุ่ม	76.765	195	0.394		
	รวม	78.310	197			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	7.157	2	3.579	4.042	.019*
	ภายในกลุ่ม	172.666	195	0.885		
	รวม	179.824	197			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.396	2	1.698	3.234	.062
	ภายในกลุ่ม	102.374	195	0.525		
	รวม	105.771	197			
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.473	2	1.737	3.724	.026*
	ภายในกลุ่ม	90.923	195	0.466		
	รวม	94.396	197			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.496	2	2.248	3.813	.024*
	ภายในกลุ่ม	114.961	195	0.590		
	รวม	119.457	197			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.336	2	1.168	2.266	.106
	ภายในกลุ่ม	100.507	195	0.515		
	รวม	102.844	197			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.945	2	1.477	3.039	.060
	ภายในกลุ่ม	94.787	195	0.486		
	รวม	97.741	197			
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.287	2	1.643	2.392	.094
	ภายในกลุ่ม	133.952	195	0.687		
	รวม	137.239	197			
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	9.546	2	4.773	5.134	.007*
	ภายในกลุ่ม	181.293	195	0.930		
	รวม	190.839	197			
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	6.084	2	3.042	3.471	.033*
	ภายในกลุ่ม	170.891	195	0.876		
	รวม	176.975	197			
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.921	2	2.460	4.528	.012*
	ภายในกลุ่ม	105.966	195	0.543		
	รวม	110.887	197			
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	11.793	2	5.896	5.168	.007*
	ภายในกลุ่ม	222.501	195	1.141		
	รวม	234.294	197			
14. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.569	2	6.285	6.673	.002*
	ภายในกลุ่ม	183.644	195	0.942		
	รวม	196.213	197			
ความคิดเห็นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.315	2	2.157	5.357	.005*
	ภายในกลุ่ม	78.531	195	0.403		
	รวม	82.846	197			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
		3.88	3.52	3.92
1. ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.88	-	.093	.939
2. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.52		-	.029*
3. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.92			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับ มัธยมศึกษาหรือ เทียบเท่า	ระดับ อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	ระดับ ปริญญาตรี ขึ้นไป
		3.55	2.84	3.17
1. ระดับมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า	3.55	-	.039*	.076
2. ระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	2.84		-	.415
3. ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป	3.17			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษา  
ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ  
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
		3.89	3.37	3.65
1. ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.89	-	.037*	.147
2. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.37		-	.294
3. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.65			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
		3.82	3.35	3.46
1. ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.82	-	.125	.037*
2. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.35		-	.862
3. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.46			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
		3.51	2.71	3.05
1. ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.51	-	.022*	.028*
2. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2.71	-	-	.427
3. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.05	-	-	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับ มัธยมศึกษาหรือ เทียบเท่า	ระดับ อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	ระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป
		3.56	2.85	3.27
1. ระดับมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า	3.56	-	.040*	.222
2. ระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า	2.85		-	.242
3. ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป	3.27			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
		3.94	3.35	3.62
1. ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.94	-	.027*	.056
2. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.35		-	.377
3. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.62			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นส่วนตัว ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
		3.70	3.09	3.10
1. ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.70	-	.153	.007*
2. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.09		-	.999
3. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.10			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นส่วนตัว ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

(n=198)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
		3.81	2.97	3.24
1. ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	3.81	-	.016*	.005*
2. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2.97		-	.588
3. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.24			-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า แตกต่างจากแรงจูงใจของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน (n=198)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร														
	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			พนักงานตามสัญญา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความตื่นตัวในงานที่ทำ	4.05	0.62	มาก	4.20	0.56	มาก	3.85	0.53	มาก	3.67	0.49	มาก	3.82	0.58	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.40	0.62	มาก	4.01	0.63	มาก	3.63	0.51	มาก	3.10	0.37	ปานกลาง	3.60	0.62	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.20	0.66	มาก	3.73	0.71	มาก	3.30	0.92	ปานกลาง	2.64	1.05	ปานกลาง	3.09	0.95	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.48	มาก	4.13	0.57	มาก	3.48	0.79	ปานกลาง	3.14	1.14	ปานกลาง	3.62	0.67	มาก
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.45	0.59	มาก	4.08	0.57	มาก	3.58	0.71	มาก	3.53	1.31	มาก	3.61	0.62	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.25	0.66	มาก	4.17	0.37	มาก	3.41	0.69	ปานกลาง	3.10	1.01	ปานกลาง	3.43	0.78	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.30	0.27	มาก	3.56	0.52	มาก	3.75	0.71	มาก	3.75	0.81	มาก	3.79	0.73	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.20	0.44	มาก	4.30	0.53	มาก	3.61	0.58	มาก	3.57	0.60	มาก	3.70	0.73	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทบุคลากร														
	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานราชการ			พนักงานตามสัญญา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.40	0.41	มาก	4.09	0.56	มาก	3.33	0.76	ปานกลาง	3.07	1.24	ปานกลาง	3.53	0.82	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น	4.05	0.44	มาก	3.91	0.56	มาก	3.09	0.95	ปานกลาง	2.39	1.40	น้อย	2.97	0.95	ปานกลาง
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	4.26	0.14	มาก	3.84	0.62	มาก	3.22	0.88	ปานกลาง	3.00	1.07	ปานกลาง	3.18	0.97	ปานกลาง
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.46	0.44	มาก	4.25	0.56	มาก	3.55	0.71	มาก	3.47	.766	มาก	3.56	0.73	ดี
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.20	0.75	มาก	4.00	0.79	มาก	2.73	1.07	ปานกลาง	2.64	1.40	ปานกลาง	3.21	1.03	ปานกลาง
14. ด้านความมั่นคงในงาน	4.33	0.40	มาก	4.16	0.61	มาก	3.07	0.93	ปานกลาง	2.47	1.53	น้อย	3.26	0.94	ปานกลาง
โดยเฉลี่ย	4.28	0.44	มาก	4.07	0.41	มาก	3.39	0.59	ปานกลาง	3.11	0.85	ปานกลาง	3.45	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย นครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(n=198)

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.351	4	.838	2.587	.052
	ภายในกลุ่ม	62.488	193	.324		
	รวม	65.839	197			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.375	4	2.094	5.778	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.935	193	.362		
	รวม	78.310	197			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	16.380	4	4.095	4.835	.001*
	ภายในกลุ่ม	163.444	193	.847		
	รวม	179.824	197			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	11.002	4	2.751	5.602	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.768	193	.491		
	รวม	105.771	197			
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	8.021	4	2.005	4.481	.002*
	ภายในกลุ่ม	86.376	193	.448		
	รวม	94.396	197			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	15.647	4	3.912	7.273	.000*
	ภายในกลุ่ม	103.810	193	.538		
	รวม	119.457	197			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.865	4	1.966	3.996	.004*
	ภายในกลุ่ม	94.978	193	.492		
	รวม	102.844	197			



ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.666	4	2.417	5.296	.000*
	ภายในกลุ่ม	88.075	193	.456		
	รวม	97.741	197			
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.082	4	3.521	5.517	.000*
	ภายในกลุ่ม	123.156	193	.638		
	รวม	137.239	197			
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	26.324	4	6.581	7.721	.000*
	ภายในกลุ่ม	164.514	193	.852		
	รวม	190.839	197			
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	14.340	4	3.585	4.254	.003*
	ภายในกลุ่ม	162.635	193	.843		
	รวม	176.975	197			
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	13.784	4	3.446	6.849	.000*
	ภายในกลุ่ม	97.102	193	.503		
	รวม	110.887	197			
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	30.762	4	7.690	7.293	.000*
	ภายในกลุ่ม	203.532	193	1.055		
	รวม	234.294	197			
14. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.286	4	7.572	8.807	.000*
	ภายในกลุ่ม	165.927	193	.860		
	รวม	196.213	197			
ความคิดเห็นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.924	4	3.231	8.918	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.922	193	.362		
	รวม	82.846	197			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ประเภทบุคลากรทั้ง 5 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.25	3.73	3.30	2.64	3.09
1. ข้าราชการ	4.25	-	.856	.332	.068	.113
2. ลูกจ้างประจำ	3.73		-	.536	.111	.045*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.30			-	.553	.830
4. พนักงานราชการ	2.64				-	.810
5. พนักงานตามสัญญา	3.09					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานตามสัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.40	4.01	3.63	3.10	3.60
1. ข้าราชการ	4.40	-	.782	.140	.011*	.081
2. ลูกจ้างประจำ	4.01		-	.235	.017*	.052
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.63			-	.337	.999
4. พนักงานราชการ	3.10				-	.348
5. พนักงานตามสัญญา	3.60					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ  
ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน ตามสัญญา
		4.35	4.13	3.48	3.14	3.62
1. ข้าราชการ	4.35	-	.981	.159	.075	.278
2. ลูกจ้างประจำ	4.13		-	.016*	.031*	.032*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.48			-	.843	.892
4. พนักงานราชการ	3.14				-	.534
5. พนักงานตามสัญญา	3.62					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ ที่มี  
ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างจาก  
บุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญา อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะ  
ของงานที่ปฏิบัติ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน ตามสัญญา
		4.45	4.08	3.58	3.53	3.61
1. ข้าราชการ	4.45	-	.865	.122	.249	.114
2. ลูกจ้างประจำ	4.08		-	.091	.462	.041*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.58			-	1.00	1.00
4. พนักงานราชการ	3.53				-	.999
5. พนักงานตามสัญญา	3.61					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงานที่  
ปฏิบัติ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ  
แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานตามสัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบาย และการบริหาร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.25	4.17	3.41	3.10	3.43
1. ข้าราชการ	4.25	-	1.00	.230	.136	.210
2. ลูกจ้างประจำ	4.17		-	.005*	.024*	.001*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.41			-	.903	1.00
4. พนักงานราชการ	3.10				-	.855
5. พนักงานตามสัญญา	3.43					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำแตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครอง  
บังคับบัญชา ที่มีประเภทรุคหลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทรุคหลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน ตามสัญญา
		4.30	4.22	3.56	3.75	3.75
1. ข้าราชการ	4.30	-	1.00	.316	.774	.570
2. ลูกจ้างประจำ	4.22		-	.015*	.653	.059
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.56			-	.983	.755
4. พนักงานราชการ	3.75				-	1.00
5. พนักงานตามสัญญา	3.75					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับ  
บัญชา ที่มีประเภทรุคหลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ  
แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม  
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน ตามสัญญา
		4.20	4.30	3.61	3.57	3.70
1. ข้าราชการ	4.20					.622
2. ลูกจ้างประจำ	4.30			.517	.641	.003*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.61	-	.999	.006*	.178	1.00
4. พนักงานราชการ	3.57		-	-	.006*	.993
5. พนักงานตามสัญญา	3.70				-	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ  
แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานตามสัญญา แรงจูงใจของ  
บุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน ตามสัญญา
		4.40	4.09	3.33	3.07	3.53
1. ข้าราชการ	4.40	-	.960	.103	.094	.236
2. ลูกจ้างประจำ	4.09		-	.012*	.068	.045*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.33			-	.959	.766
4. พนักงานราชการ	3.07				-	.688
5. พนักงานตามสัญญา	3.53					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ  
แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานตามสัญญา อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.05	3.91	3.09	2.39	2.97
1. ข้าราชการ	4.05	-	.999	.318	.056	.168
2. ลูกจ้างประจำ	3.91		-	.023*	.006*	.000*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.09			-	.504	.979
4. พนักงานราชการ	2.39				-	.623
5. พนักงานตามสัญญา	2.97					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ที่มีประเภทยุทธศาสตร์แตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทยุทธศาสตร์	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.26	3.84	3.22	3.00	3.18
1. ข้าราชการ	4.26	-	.924	.229	.239	.162
2. ลูกจ้างประจำ	3.84		-	.158	.337	.036*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.22			-	.987	1.00
4. พนักงานราชการ	3.00				-	.991
5. พนักงานตามสัญญา	3.18					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ที่มีประเภทยุทธศาสตร์แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานตามสัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.46	4.25	3.55	3.47	3.56
1. ข้าราชการ	4.46	-	.984	.128	.228	.105
2. ลูกจ้างประจำ	4.25		-	.008*	.165	.001*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.55			-	.999	1.00
4. พนักงานราชการ	3.47				-	.999
5. พนักงานตามสัญญา	3.56					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะของอาชีพ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานตามสัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ที่มีประเภทยุทธศาสตร์แตกต่างกัน

(n=198)

ประเภทยุทธศาสตร์	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.20	4.00	2.73	2.64	3.21
1. ข้าราชการ	4.20	-	.997	.067	.157	.352
2. ลูกจ้างประจำ	4.00		-	.000*	.052	.018*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	2.73			-	1.00	.204
4. พนักงานราชการ	2.64				-	.729
5. พนักงานตามสัญญา	3.21					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่มีประเภทยุทธศาสตร์แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานตามสัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงาน ที่มีประเภทยุทธศาสตร์แตกต่างกัน  
(n=198)

ประเภทยุทธศาสตร์	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา
		4.33	4.16	3.07	2.47	3.26
1. ข้าราชการ	4.33	-	.997	.093	.022*	.174
2. ลูกจ้างประจำ	4.16		-	.001*	.002*	.001*
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	3.07			-	.656	.887
4. พนักงานราชการ	2.47				-	.317
5. พนักงานตามสัญญา	3.26					-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในงานที่มีประเภทยุทธศาสตร์แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ แรงจูงใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรที่เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม แสดงในตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>	
1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	12
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	10
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	16
2.2 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา	12
<b>3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>	
3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อกลับมาพัฒนามหาวิทยาลัย	22
3.2 ควรมีการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	10
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>	
4.1 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้	8
4.2 ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	5

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
<b>5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>	
5.1 ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	15
5.2 ควรเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	18
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>	
6.1 ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ สอดคล้องกันเพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	7
6.2 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น	10
<b>7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของ ผู้ใต้ บังคับบัญชา	9
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติดีกว่านี้	15
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>	
8.1 อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานให้มากกว่านี้	18
8.2 ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนด เวลา	11
<b>9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
9.1 ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มา ติดต่อกัน	6
9.2 ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการ ในการปฏิบัติงาน	3
<b>10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ</b>	
10.1 ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	28

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
10.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ค่าล่วงเวลา ควรมีความ สะดวก รวดเร็วกว่านี้	25
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	
11.1 อยากให้มหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงาน ที่ทำงานมานานและทำงานดีให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	20
12. ด้านสถานะของอาชีพ	
12.1 ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ตามสัญญา	18
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	
13.1 ไม่ควรก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของพนักงาน	3
14. ด้านความมั่นคงในงาน	
14.1 สัญญาจ้างควรใช้ระยะเวลา ไม่ควรต่อสัญญาเป็นระยะสั้น ๆ เพราะคนต้องการความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า	24

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไป  
หาน้อยคือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จถูกลงไป  
ด้วยดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่องเพื่อ  
จะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมาก  
ไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อกลับมาพัฒนามหาวิทยาลัย รองลงมาคือ ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อยากรู้ให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ควรเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีกริยามุมนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสถานะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ อยากรู้ให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานให้มากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ อยากรู้ให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานให้มากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกรวดเร็วกว่านี้

11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ อยากให้มหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานที่ทำงานมานานและทำงานดี ให้มีโอกาสดำเนินงานในสายงาน
12. ด้านสถานะของอาชีพ มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานตามสัญญา
13. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ ไม่ควรก้าวถ่างในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน
14. ด้านความมั่นคงในงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ คือ สัญญาจ้างควรใช้ระยะยาว ไม่ควรต่อสัญญาเป็นระยะสั้น ๆ เพราะทุกคนต้องการความมั่นคงในงานและความก้าวหน้า



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY