บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนกประเภทของตำแหน่งงาน ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบ ด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานราชการ จำนวน 354 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 354 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)

σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation)

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามประเภทของ ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขให้สูงขึ้น โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในแต่ละด้าน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปประเด็นหาความหมาย และแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	5	1.4
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	30	8.5
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	39	11.0
ปริญญาตรีขึ้นไป	280	79.1
รวม	**354**	**100.0**

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และน้อยที่สุด คือ ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามอายุงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
1 – 2 ปี	79	22.3
3 – 4 ปี	68	19.2
5 ปี ขึ้นไป	207	58.5
รวม	**354**	**100.0**

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีอายุงานมากที่สุด คือ 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ58.5 รองลงมาคือ อายุงาน1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภท		
ข้าราชการ (สายสนับสนุน)	15	4.2
ลูกจ้างประจำ	21	5.9
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	277	78.2
พนักงานราชการ	41	11.6
รวม	**354**	**100.0**

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานสายสนับสนุน ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีจำนวนมากที่สุด คือ 277 คน คิดเป็นร้อยละ78.2 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ (สายสนับสนุน) คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน	μ	σ	แปลความหมาย
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.13	0.48	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	0.66	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.22	1.07	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.74	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.67	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.91	0.64	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.07	0.67	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.97	0.68	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	μ	σ	แปล
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.86	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.18	1.14	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.79**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$ $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.67$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุดด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.18$, $\sigma = 1.14$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	μ	σ	แปลความหมาย
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.20	0.58	มาก
2. พนักงานสายสนับสนุนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.90	0.70	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	4.18	0.60	มาก
4. พนักงานสายสนับสนุนมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	4.27	0.59	มาก
รวม	**4.13**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ข้อที่มากที่สุดคือ พนักงานสายสนับสนุนมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ (μ= 4.27, σ = 0.59) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (μ= 4.19, σ = 0.58) และน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ (μ = 3.90, σ= 0.70)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	แปลความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือ ในความรู้และความสามารถของพนักงานสายสนับสนุน	4.03	0.71	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานสายสนับสนุน	3.89	0.81	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน	3.93	0.83	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน	3.96	0.81	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของพนักงานสายสนับสนุน	3.79	0.91	มาก
6. เพื่อนร่วมงานของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน	4.01	0.74	มาก
รวม	**3.93**	**0.66**	**มาก**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.93, σ= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือ ในความรู้และความสามารถ

ของพนักงานสายสนับสนุน ($\mu = 4.03, \sigma = 0.71$) รองลงมา คือ เพื่อร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน ($\mu = 4.01, \sigma = 0.74$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของพนักงานสายสนับสนุน ($\mu = 3.79, \sigma = 0.91$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	แปลความหมาย
1. พนักงานสายสนับสนุนมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.22	1.26	ปานกลาง
2. พนักงานสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ	3.06	1.29	ปานกลาง
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานสายสนับสนุนในหน่วยงานที่ได้รับการบรรจุตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินงบประมาณแผ่นดิน) มีความเป็นธรรม	3.20	1.23	ปานกลาง
4. พนักงานสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.39	1.19	ปานกลาง
รวม	**3.22**	**1.07**	**ปานกลาง**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22, \sigma = 1.07$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ มากที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.39, \sigma = 1.19$) รองลงมาคือ พนักงานสายสนับสนุนมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 3.00, \sigma = 1.26$) และน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\mu = 3.06, \sigma = 1.29$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	แปลความหมาย
1. พนักงานสายสนับสนุนรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.88	0.75	มาก
2.ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.88	0.87	มาก
3.พนักงานสายสนับสนุนได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.63	1.06	มาก
รวม	**3.80**	**0.74**	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบพบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มากที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.88, \sigma = 0.87$) รองลงมา คือ พนักงานสายสนับสนุนรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\mu = 3.88, \sigma = 0.75$) และน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.63, \sigma = 1.06$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	แปลความหมาย
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.96	0.79	มาก
2. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.96	0.84	มาก
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	4.00	0.77	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.91	0.74	มาก
รวม	**3.96**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านลักษณะงานพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \sigma = 0.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.00, \sigma = 0.77$) รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\mu = 3.96, \sigma = 0.84$) และน้อยที่สุดคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.91, \sigma = 0.74$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	แปลความหมาย
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.89	0.73	มาก
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.85	0.69	มาก
3. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.92	0.75	มาก
4. การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.95	0.75	มาก
รวม	**3.90**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา คือ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.75$) และน้อยที่สุด คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.69$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	แปลความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	4.15	0.70	มาก
2. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.14	0.77	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก	4.04	0.83	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.99	0.88	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อพนักงานเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	4.00	0.80	มาก
รวม	**4.07**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.77$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.88$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	แปลความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้บังคับบัญชา	4.03	0.85	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.87	0.90	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	4.06	0.82	มาก
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับพนักงานในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.93	0.79	มาก
รวม	**3.97**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.85$) และน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.90$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	แปลความหมาย
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.75	1.01	มาก
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.79	0.95	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.79	0.95	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.76	0.95	มาก
รวม	**3.77**	**0.86**	**มาก**

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.95$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.95$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.75$, $\sigma = 1.01$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	μ	σ	แปลความหมาย
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.39	1.23	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.06	1.29	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.04	1.29	ปานกลาง
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว	3.14	1.26	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม	3.25	1.21	ปานกลาง
รวม	**3.18**	**1.14**	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18, \sigma = 1.14$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu = 3.39, \sigma = 1.23$) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม ($\mu = 3.25, \sigma = 1.21$) และน้อยที่สุด ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.04, \sigma = 1.29$

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นประเภทของตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา			พนักงานราชการ		
	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล	μ	σ	แปล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.21	0.50	มาก	4.06	0.39	มาก	4.15	0.50	มาก	4.09	0.53	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.73	มาก	3.91	0.42	มาก	3.94	0.69	มาก	3.95	0.65	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.91	0.78	มาก	3.55	0.67	มาก	3.26	1.09	ปานกลาง	3.26	0.99	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.73	มาก	3.88	0.41	มาก	3.79	0.77	มาก	3.86	0.65	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.78	มาก	3.9	0.39	มาก	3.96	0.66	มาก	3.99	0.65	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.86	0.66	มาก	3.86	0.51	มาก	3.91	0.65	มาก	3.98	0.64	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.28	0.64	มาก	3.96	0.46	มาก	4.06	0.67	มาก	4.10	0.62	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	0.54	มาก	4.00	0.65	มาก	3.98	0.67	มาก	4.04	0.76	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	0.82	มาก	3.8	0.53	มาก	3.76	0.88	มาก	3.91	0.82	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.21	0.74	มาก	3.39	0.60	ปานกลาง	3.25	1.20	ปานกลาง	3.18	1.09	ปานกลาง
รวม	3.87	0.34	มาก	3.82	0.34	มาก	3.81	0.62	มาก	3.84	0.55	มาก

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกเป็นประเภท พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ประเภท โดยเรียงจากประเภทข้าราชการ ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.34$) รองลงมา คือ พนักงานราชการ ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.55$) ลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.34$) และอยู่น้อยที่สุดคือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.62$)

ตอนที่4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการสรุปประเด็นหาความหมาย และแจกแจงความถี่ได้ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	7
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายภาระงานให้พนักงานสายสนับสนุนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	6
1.3 ควรพิจารณาตามผลงาน	4
1.4 ควรบรรจุตำแหน่งตามความเหมาะสม	3
รวม	**20**
ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนทุกคน	12
2.2 ควรให้กำลังใจพนักงานสายสนับสนุนทุกคนในการปฏิบัติงาน	10
2.3 ยอมรับในความสามารถของพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	7

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
รวม	**29**
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีทุนการศึกษาในการศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และพัฒนามหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นต่อไป	20
3.2 เลื่อนขั้นตำแหน่งตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ	7
3.3 ควรให้พนักงานสายสนับสนุนปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ถนัดงาน เพื่อจะให้งานออกมาดี และมีประสิทธิภาพ	5
รวม	**32**
ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้	15
4.2 ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	7
4.3 แบ่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบชัดเจน	4
4.4 พนักงานแต่ละตำแหน่งควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเองให้มากขึ้น	3
รวม	**29**
ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
5.1 ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดของแต่ละคน	15
5.2 ควรมีความชัดเจนในงานแต่ละตำแหน่ง	10
5.3 งานควรมีความเหมาะสมกับบุคลิกของคน	6
รวม	**31**
ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ควรมีนโยบายที่ชัดเจน	10
6.2 ผู้บังคับชาควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของนโยบายและการบริหารงานสายสนับสนุน	7
6.3 มีการปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย	6
6.4 ควรมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	6

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
รวม	**29**
ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ควรมีความชัดเจนในการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติงาน	17
7.2 ไม่ควรใช้อารมณ์ในการปกครอง	7
7.3 ควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน	5
7.4 ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาให้แก่พนักงานทุกคน	4
รวม	**33**
ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานสายสนับสนุนกับพนักงานสายวิชาการไม่มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน	18
8.2 ควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย	10
8.3 ไม่มีความจริงใจของพนักงานสายสนับสนุนต่างหน่วยงาน	4
รวม	**32**
ด้านที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรปรับภูมิทัศน์รอบมหาวิทยาลัยให้สวยงาม	16
9.2 ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบ	10
รวม	**26**
ด้านที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ควรให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	20
10.2 ควรเพิ่มค่าตอบแทนแก่พนักงานภาคสนาม	14
10.3 ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการและในการปฏิบัติงานวันเสาร์-อาทิตย์	6
10.4 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการเรื่องที่พักแก่พนักงานสายสนับสนุนมากกว่าเดิม	4
รวม	**44**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่ามีจำนวนความถี่ที่เสนอแนะมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (44) อาจเป็นไปได้ว่าเนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการเรื่องที่พัก จึงส่งผลให้พนักงานสายสนับสนุนต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมต่อไป โดยเฉพาะการให้เงินเดือนตามวุฒิและประสบการณ์ ส่วนในด้านที่มีข้อเสนอแนะน้อยที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน (20) ซึ่งที่เป็นดังนี้อาจเป็นไปได้ว่าเพราะการสอบเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งรับผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่เปิดรับสมัคร อีกทั้งผู้บริหารมอบหมายให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ งานที่ทำออกมาได้ดีและถูกต้อง รวดเร็ว ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY