

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน	ค่าของการแจกแจงใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าแสดงค่าระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม เรียกว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรือค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R^{2j} Adj	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ที่ปรับแล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ F

P	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z _y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจ
X ₁	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X ₂	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
X ₃	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ
E	แทน	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
E ₁	แทน	ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามในการปฏิบัติงาน
E ₂	แทน	ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์
E ₃	แทน	ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลที่จะได้รับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงาน/คณะ/วิทยาลัย และค่าตอบแทน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และด้านความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย นครพนม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงาน/คณะ/วิทยาลัย และค่าตอบแทน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 300)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	114	38.0
- หญิง	186	62.0
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	89	29.7
- 31-45 ปี	112	37.3
- 46 ปี ขึ้นไป	99	33.0
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	6.7
- ระดับปริญญาตรี	235	78.3
- ระดับปริญญาโท	40	13.3
- ระดับปริญญาเอก	5	1.7

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. ประเภทบุคลากร		
- บุคลากรสายวิชาการ	45	15.0
- บุคลากรสายสนับสนุน	255	85.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 1 ปี	41	13.7
- 1-5 ปี	170	56.6
- 6 ปี ขึ้นไป	89	29.7
6. สังกัดหน่วยงาน/คณะ/วิทยาลัย		
- คณะเกษตรและเทคโนโลยี	23	7.7
- คณะครุศาสตร์	24	8.0
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	38	12.7
- คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	17	5.7
- คณะวิทยาศาสตร์	10	3.3
- คณะวิศวกรรมศาสตร์	8	2.7
- คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	15	5.0
- บัณฑิตวิทยาลัย	1	0.3
- วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	10	3.3
- วิทยาลัยการบินนานาชาติ	20	6.7
- วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม	12	4.0
- วิทยาลัยธาตุพนม	19	6.3
- วิทยาลัยนาหว้า	12	4.0
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	32	10.7
- สถาบันภาษา/NPULI	5	1.7
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	1.3
- กองกลาง	14	4.7
- กองนโยบายและแผนงาน	6	2.0

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
- กองพัฒนานักศึกษา	3	1.0
- หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.3
- สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0.3
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนครพนม	1	0.3
- สำนักประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษา	1	0.3
- กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	4	1.3
- สำนักวารสาร	1	0.3
- สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	1	0.3
- สำนักวิทยบริการ	5	1.7
- สำนักงานประสานงานการศึกษากรุงเทพฯ	2	0.7
- ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมการเกษตร	3	1.0
- ศูนย์ศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	1	0.3
- หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	1	0.3
- โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์	5	1.7
7. ค่าตอบแทนต่อเดือน		
- ไม่เกิน 15,000 บาท	18	6.0
- 15,001-30000 บาท	234	78.0
- 30,001-40000 บาท	34	11.3
- 40,001-50000 บาท	5	1.7
- 50001 บาท ขึ้นไป	9	3.0
รวม	300	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ส่วนมากปฏิบัติงานสังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และมีค่าตอบแทนต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังตาราง 3-14

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ปัจจัยโดยภาพรวม

(n = 300)

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.89	0.41	มาก
2	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.79	0.51	มาก
3	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.80	0.48	มาก
ภาพรวม		3.83	0.47	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ปัจจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ($\bar{x} = 3.80$) และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวม

(n = 300)

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.98	0.64	มาก
2	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.77	0.79	มาก
3	ด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ	3.94	0.65	มาก
ภาพรวม		3.89	0.69	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.94$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(n = 300)

ข้อที่	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	3.82	0.65	มาก
2	ท่านสามารถทำงานได้อย่างลุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.89	0.67	มาก
3	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.22	0.60	มาก
ภาพรวม		3.98	0.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้อย่างลุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.89$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(n = 300)

ข้อที่	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
4	เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ	3.45	0.87	ปานกลาง
5	เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.87	0.78	มาก
6	เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี	4.00	0.73	มาก
ภาพรวม		3.77	0.79	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ($\bar{x} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.87$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ ($\bar{x} = 3.45$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ

(n = 300)

ข้อที่	ด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
7	มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	3.35	0.75	ปานกลาง
8	ทำงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.09	0.56	มาก
9	ท่านรู้สึกเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.64	มาก
ภาพรวม		3.94	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรู้สึกเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมาคือ ทำงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.09$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวม

(n = 300)

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.80	มาก
2	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.74	0.74	มาก
ภาพรวม		3.79	0.77	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.74$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

(n = 300)

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
10	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีโดยไม่มีปัญหา	4.24	0.56	มาก
11	ท่านกับเพื่อนสามารถช่วยกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้	3.67	1.02	มาก
12	ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกันได้	3.63	0.83	มาก
ภาพรวม		3.85	0.80	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีโดยไม่มีปัญหา ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ ท่านกับเพื่อนสามารถช่วยกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{x} = 3.67$) ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกันได้ ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

(n = 300)

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.91	0.63	มาก
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล มีความยุติธรรม	3.74	0.71	มาก
15	ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.56	0.88	มาก
ภาพรวม		3.74	0.74	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล มีความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.74$) และท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวม

(n = 300)

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการยอมรับนับถือ	3.67	0.78	มาก
2	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	0.90	มาก
3	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.17	0.69	มาก
ภาพรวม		3.79	0.79	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.67$) และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.54$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ

(n = 300)

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
16	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ	3.72	0.74	มาก
17	ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.62	0.83	มาก
ภาพรวม		3.67	0.78	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(n = 300)

ข้อที่	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
18	ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	3.63	0.86	มาก
19	มหาวิทยาลัยมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	3.59	0.88	มาก
20	มหาวิทยาลัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	3.39	0.96	ปานกลาง
ภาพรวม		3.54	0.90	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.63$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.59$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.39$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความมั่นคงในการทำงาน

(n = 300)

ข้อที่	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
21	ท่านคิดว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน	4.36	0.72	มาก
22	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงาน	4.35	0.69	มาก
23	ท่านคิดว่าองค์กรมีโอกาสเจริญเติบโตขึ้น	3.79	0.65	มาก
ภาพรวม		4.17	0.69	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคิดว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงาน ($\bar{x} = 4.35$) และท่านคิดว่าองค์กรมีโอกาสเจริญเติบโตขึ้น ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์
และด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ มีรายละเอียดดังตาราง 15-18

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวม

(n = 300)

ข้อที่	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน	4.20	0.59	มาก
2	ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์	3.52	0.96	มาก
3	ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ	3.46	1.01	ปานกลาง
ภาพรวม		3.72	0.85	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ ($\bar{x} = 3.52$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน

(n = 300)

ข้อที่	ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.44	0.56	มาก
2	ท่านพยายามทำงานที่มีความยากและสำคัญ	4.23	0.62	มาก
3	ท่านใช้ความพยายามในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.92	0.59	มาก
ภาพรวม		4.20	0.59	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมาก
ไปหาน้อย คือ ท่านใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ ท่านพยายามทำงานที่มีความยากและสำคัญ ($\bar{x} = 4.23$)
และท่านใช้ความพยายามในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์

(n = 300)

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
4	ท่านคาดหวังกับงานที่ท่านปฏิบัติมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.48	0.95	ปานกลาง
5	ท่านคาดหวังที่จะได้รับคำชมในการปฏิบัติงานของท่าน	3.57	1.01	มาก
6	ท่านคาดหวังในคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพของท่าน	3.51	0.91	มาก
ภาพรวม		3.52	0.96	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคาดหวังที่จะได้รับคำชมในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาคือ ท่านคาดหวังในคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพของท่าน ($\bar{x} = 3.51$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคาดหวังกับงานที่ท่านปฏิบัติมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 3.48$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

(n = 300)

ข้อที่	ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
7	ท่านคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มเมื่อท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว	3.38	0.97	ปานกลาง
8	ท่านคาดหวังที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนเมื่อท่านทำงานที่ยากและสำคัญ	3.35	1.22	ปานกลาง
9	ท่านคาดหวังที่จะได้รับตำแหน่งเมื่อท่านทำงานที่มีความยากและสำคัญ	3.65	0.84	มาก
ภาพรวม		3.46	1.01	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคาดหวังที่จะได้รับตำแหน่งเมื่อท่านทำงานที่มีความยากและสำคัญ ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมาคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มเมื่อท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ($\bar{x} = 3.38$) และท่านคาดหวังที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนเมื่อท่านทำงานที่ยากและสำคัญ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติหาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม รายละเอียดดังตาราง 19-20

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม			
	X ₁	X ₂	X ₃	E
X ₁	1	.494**	.500**	.455**
X ₂		1	.605**	.586**
X ₃			1	.665**
X				1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงจากค่าสูงไปหาลด พบว่า

1. แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .665$)
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .586$)
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .455$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าของตัวแปรอิสระทั้งหมดพบว่า แต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .70 จึงไม่เกิดปัญหาที่ทำให้เกิดการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t
ค่าคงที่ (Constant)	.370	.229	-	1.613*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	.389	.094	.302	4.147*

$R = .707$; $R^2 = .500$; $R^{2Adj} = .497$; $SEE = .371$; $F = 139.165^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามวิธีการ Stepwise โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .707 ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .302) โดยตัวแปรอิสระนี้มีอำนาจพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงอิทธิพลของระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ได้ร้อยละ 49.7 ($R^{2Adj} = .497$) และเกิดจากตัวอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ร้อยละ 50.3 จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .370 + .389 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .302 (X_1)$$

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน**

การแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความ
คาดหวังในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตาราง 21-22

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (n = 300)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	127	42.33
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	173	57.67
รวม	300	100

จากตาราง 21 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน
มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 127 คน
คิดเป็นร้อยละ 42.33 ส่วนที่เหลือไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปเป็น
ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน
รวมทั้งสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง
มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือ
ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเท่าที่สามารถจะทำได้ และอธิบายให้เข้าใจใน
นโยบาย เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจและไม่สับสนในการทำงาน

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด
เกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (n = 300)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	149	49.67
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	151	50.33
รวม	300	100

จากตาราง 22 พบว่า จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.67 ส่วนที่เหลือไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.33 โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตนเองที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการยอมรับฟังข้อเสนอแนะในงาน และความสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน
3. ควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านการศึกษาระดับที่สูงขึ้น