

ชื่อเรื่อง	ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ศึกษาค้นคว้า	สุรัญญา พรหมดำ
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยา จันทร์ศิลา
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2552
คำสำคัญ	แรงจูงใจ บุคลากรสายบริการ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายบริการ จำนวน 351 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรสายบริการแต่ละกลุ่มงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t - test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ และเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรสายบริการ ทั้งกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายปัจจัย และรายด้าน พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล