

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร” คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	81	23.1
หญิง	270	76.9
รวม	351	100

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	49	14.0
25 – 34 ปี	231	65.8
35 – 44 ปี	63	17.9
45 ปีขึ้นไป	8	2.3
รวม	351	100

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ส่วนมากมีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมา อายุระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 น้อยที่สุด อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายสนับสนุน	204	58.1
สายวิชาชีพ	147	41.9
รวม	351	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ส่วนมากปฏิบัติงานกลุ่มงานสายสนับสนุน จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 สายวิชาชีพ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาทำงานที่คณะแพทยศาสตร์

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	162	46.2
3 – 5 ปี	88	25.1
6 – 8 ปี	72	20.5
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	29	8.3
รวม	351	100

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ส่วนมากมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา ระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 น้อยที่สุด มากกว่า 8 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	181	51.6
ลูกจ้างประจำ	9	2.6
พนักงานราชการ	2	0.6
พนักงาน ช2 / ช2 เลื่อนขั้น	5	1.4
ลูกจ้างชั่วคราว	154	43.9
รวม	351	100

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ส่วนมากเป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 น้อยที่สุด พนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	21.4
ปริญญาตรี	217	61.8
ปริญญาโท	59	16.8
รวม	351	100

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 น้อยที่สุด ปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตาม
อัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	70	19.9
10,001 – 15,000 บาท	165	47.0
15,001 – 20,000 บาท	81	23.1
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	35	10.0
รวม	351	100

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ส่วนมากมีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 น้อยที่สุด มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตาราง 9 แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ

	ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.66	0.71	มาก
2.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.51	0.77	มาก
3.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.93	0.95	ปานกลาง
4.	ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.71	มาก
5.	ด้านลักษณะของงาน	3.51	0.79	มาก
	รวม	3.45	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.95)

ตาราง 10 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.63	0.70	มาก
2.	สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานได้	3.65	0.67	มาก
3.	มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจน ประสบความสำเร็จ	3.80	0.79	มาก
4.	ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมี คุณภาพ	3.57	0.68	มาก
รวม		3.66	0.71	มาก

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 11 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือใน ความรู้ความสามารถ	3.49	0.65	ปานกลาง
2.	เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือใน ความรู้ความสามารถ	3.52	0.79	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	3.47	0.77	ปานกลาง
4.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	3.53	0.79	มาก
5.	ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.63	0.78	มาก
6.	ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.66	0.87	มาก
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชย ต่อผลสำเร็จในงาน	3.38	0.73	ปานกลาง
8.	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและชมเชย ต่อผลสำเร็จในงาน	3.41	0.75	ปานกลาง
รวม		3.51	0.77	มาก

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 12 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น	2.69	0.90	ปานกลาง
2.	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.84	0.97	ปานกลาง
3.	หน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม	2.91	1.01	ปานกลาง
4.	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.26	0.92	ปานกลาง
รวม		2.93	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.91$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.69$)

ตาราง 13 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ปฏิบัติหน้าที่งานประจำที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้และความสามารถ	3.81	0.62	มาก
2.	ปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้และความสามารถ	3.71	0.63	มาก
3.	มีความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.78	0.71	มาก
4.	ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.44	0.80	ปานกลาง
5.	ได้รับมอบหมายหน้าที่งานพิเศษที่มีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น กรรมการต่างๆ ในคณะฯ	3.42	0.79	ปานกลาง
รวม		3.63	0.71	มาก

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่งานประจำที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับมอบหมายหน้าที่งานพิเศษที่มีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น กรรมการต่างๆ ในคณะฯ ($\bar{X} = 3.42$)

ตาราง 14 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน

ข้อ	ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.48	0.75	ปานกลาง
2.	ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการ แบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.46	0.87	ปานกลาง
3.	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.59	0.80	มาก
4.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการ พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.50	0.74	ปานกลาง
รวม		3.51	0.79	มาก

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 15 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน

	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.40	0.76	ปานกลาง
2.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.58	0.82	มาก
3.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.72	0.73	มาก
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.46	0.76	ปานกลาง
5.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.73	1.04	ปานกลาง
	รวม	3.38	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.73$)

ตาราง 16 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.38	0.70	ปานกลาง
2.	สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.40	0.76	ปานกลาง
3.	มีความชัดเจนในการสั่งการและ มอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.37	0.78	ปานกลาง
4.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตรา และให้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.45	0.81	ปานกลาง
รวม		3.40	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตรา และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$)

ตาราง 17 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงานเป็นอย่างดี	3.61	0.87	มาก
2.	มีโอกาสที่จะพบ และปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างสะดวก	3.53	0.80	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระใน การปฏิบัติงาน	3.62	0.78	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยตนเอง	3.56	0.84	มาก
รวม		3.58	0.82	มาก

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ โอกาสที่จะพบ และปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 18 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	มีความสามัคคี ความสนิทสนมใกล้ชิด ระหว่างผู้บังคับบัญชาทั้งในดำเนินงานและ ส่วนตัว	3.32	0.82	ปานกลาง
2.	มีความสามัคคี ความสนิทสนมใกล้ชิด ระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในดำเนินงานและ ส่วนตัว	3.72	0.70	มาก
3.	สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้	3.69	0.68	มาก
4.	สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	3.97	0.70	มาก
5.	หน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ เป็นมิตร	3.91	0.77	มาก
รวม		3.72	0.73	มาก

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามัคคี ความสนิทสนมใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาทั้งในดำเนินงานและส่วนตัว ($\bar{X} = 3.32$)

ตาราง 19 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	หน่วยงานมีสิ่งแวดลอมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความ คล่องตัว	3.60	0.74	มาก
2.	หน่วยงานมีความเป็นสัดส่วนของอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสม	3.38	0.79	ปานกลาง
3.	หน่วยงานมีลักษณะสภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่ดี	3.38	0.78	ปานกลาง
4.	หน่วยงานมีลักษณะสภาพแวดล้อมทาง สังคมที่ดี	3.46	0.74	ปานกลาง
รวม		3.46	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีสิ่งแวดลอมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 20 แสดงผลค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่ ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.36	0.86	ปานกลาง
2.	ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานใน กรณีพิเศษในรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา	2.99	0.97	ปานกลาง
3.	ได้รับผลตอบแทนที่นอกเหนือจาก เงินเดือนในการปฏิบัติงาน	2.78	1.03	ปานกลาง
4.	ได้รับการลดหย่อนในการรักษาพยาบาล	2.83	1.06	ปานกลาง
5.	ได้รับสวัสดิการในเรื่องหอพัก	2.10	1.14	น้อย
6.	ได้รับสวัสดิการรถรับ - ส่งในการปฏิบัติงาน	2.31	1.20	น้อย
รวม		2.73	1.04	ปานกลาง

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในกรณีพิเศษในรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 2.99$) ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ได้รับสวัสดิการในเรื่องหอพัก ($\bar{X} = 2.10$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ

ด้าน	ปัจจัยจูงใจ	สายสนับสนุน		สายวิชาชีพ		t	p
		(n = 204)		(n = 147)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.77	0.66	3.52	0.76	3.20	0.00*
2.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.51	0.77	3.51	0.76	0.02	0.44
3.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.75	0.93	3.18	0.93	4.37	0.00*
4.	ด้านความรับผิดชอบ	3.64	0.75	3.02	0.64	0.35	0.31
5.	ด้านลักษณะของงาน	3.47	0.86	3.57	0.68	1.26	0.29
	รวมเฉลี่ย	3.43	0.79	3.36	0.75	0.41	0.21

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน	สายสนับสนุน		สายวิชาชีพ		t	p
		(n = 204)		(n = 147)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.73	0.63	3.50	0.78	2.947	0.00*
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.74	0.62	3.52	0.73	3.106	0.00*
3.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.93	0.77	3.63	0.79	3.501	0.00*
4.	ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละ เรื่องมีคุณภาพ	3.67	0.62	3.43	0.75	3.257	0.00*
รวมเฉลี่ย		3.77	0.66	3.52	0.76	3.203	0.00*

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
สายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ภาพรวม และ
รายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือใน ความรู้ความสามารถของท่าน	3.48	0.66	3.50	0.64	0.32	0.75
2.	เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือใน ความรู้ความสามารถของท่าน	3.55	0.78	3.49	0.80	0.69	0.49
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.54	0.74	3.37	0.81	2.04	0.04*
4.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.51	0.80	3.56	0.78	0.50	0.61
5.	ท่านได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.66	0.75	3.58	0.82	0.99	0.32
6.	ท่านได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.59	0.89	3.75	0.83	1.65	0.10
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและ ชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.37	0.75	3.40	0.72	0.43	0.67
8.	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและ ชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.39	0.79	3.44	0.69	0.67	0.50
รวมเฉลี่ย		3.51	0.77	3.51	0.76	0.018	0.44

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น	2.46	0.88	3.01	0.84	5.90	0.00*
2.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	2.69	0.93	3.05	0.98	3.57	0.00*
3.	หน่วยงานท่านมีระบบการเลื่อนขั้น เงินเดือนที่มีความเป็นธรรม	2.71	0.97	3.20	0.99	4.71	0.00*
4.	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.13	0.93	3.46	0.89	3.31	0.00*
รวมเฉลี่ย		2.75	0.93	3.18	0.93	4.372	0.00*

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
สายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า
ภาพรวม และรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ท่านปฏิบัติหน้าที่งานประจำที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้และความสามารถ	3.82	0.63	3.78	0.61	0.61	0.54
2.	ท่านปฏิบัติหน้าที่งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้และความสามารถ	3.74	0.67	3.67	0.58	1.00	0.32
3.	ท่านมีความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.85	0.75	3.69	0.64	2.11	0.04*
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.42	0.87	0.48	0.68	0.76	0.44
5.	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่งานพิเศษที่มีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น กรรมการต่างๆ ในคณะฯ	3.37	0.84	3.48	0.71	1.21	0.23
รวมเฉลี่ย		3.64	0.75	3.02	0.64	0.35	0.31

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในทุกข้อ ยกเว้น ท่านมีความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน

ข้อ	ด้านลักษณะงาน	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.46	0.81	3.52	0.67	0.83	0.23
2.	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	3.43	0.97	3.50	0.72	0.74	0.40
3.	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.52	0.88	3.67	0.66	1.73	0.46
4.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.45	0.79	3.59	0.65	1.75	0.08
รวมเฉลี่ย		3.47	0.86	3.57	0.68	1.26	0.29

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน พบว่า ภาพรวม และรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน

ด้าน	ค้ำจุน	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35	0.82	3.48	0.67	1.69	0.23
2.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.55	0.85	3.62	0.77	0.75	0.47
3.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.71	0.74	3.75	0.71	0.55	0.37
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	0.78	3.50	0.75	0.97	0.33
5.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.72	1.05	2.74	1.01	0.12	0.40
รวมเฉลี่ย		3.35	0.848	3.418	0.782	0.82	0.36

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวม และรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.33	0.73	3.45	0.64	1.53	0.13
2.	สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	3.29	0.84	3.56	0.60	3.31	0.00*
3.	มีความชัดเจนในการสั่งการและ มอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.32	0.83	3.44	0.69	1.47	0.14
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจ ตรา และให้ข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.86	3.48	0.74	0.45	0.65
รวมเฉลี่ย		3.35	0.82	3.48	0.67	1.69	0.23

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตรา และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นอย่างดี	3.57	0.89	3.67	0.83	1.11	0.27
2.	ท่านมีโอกาสที่จะพบ และ ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ของท่านได้อย่างสะดวก	3.53	0.80	3.53	0.79	0.04	0.97
3.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของ ท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.58	0.81	3.66	0.73	0.91	0.36
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้า ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.52	0.91	3.62	0.74	1.04	0.30
รวมเฉลี่ย		3.55	0.85	3.62	0.77	0.75	0.47

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสาย
สนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าภาพรวม และ
รายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สาย สนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1.	ท่านมีความสามัคคี ใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาทั้งใน ด้านงานและส่วนตัว	3.28	0.84		
2.	ท่านมีความสามัคคี ใกล้ชิดระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งใน ด้านงานและส่วนตัว	3.76	0.71	3.67	0.67	1.15	0.25
3.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาได้	3.66	0.67	3.74	0.68	1.15	0.25
4.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้	3.97	0.72	3.97	0.66	0.00	1.00
5.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศใน การทำงานที่เป็นมิตร	3.86	0.76	3.99	0.76	1.49	0.14
รวมเฉลี่ย						-	
		3.71	0.74	3.75	0.71	0.55	0.37

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
สายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าภาพรวม
และรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	หน่วยงานของท่านมีสิ่งแวดล้้อม และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วย ให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว	3.56	0.72	3.64	0.76	0.95	0.34
2.	หน่วยงานของท่านมีความเป็น สัดส่วนของอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสม	3.35	0.84	3.43	0.73	0.88	0.38
3.	หน่วยงานของท่านมีลักษณะ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี	3.35	0.80	3.44	0.77	1.03	0.30
4.	หน่วยงานของท่านมีลักษณะ สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี	3.42	0.75	3.50	0.72	1.02	0.31
รวมเฉลี่ย		3.42	0.78	3.50	0.75	0.97	0.33

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสาย
สนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าภาพรวม และ
รายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน
จำแนกตามปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ	ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	สายสนับสนุน (n = 204)		สายวิชาชีพ (n = 147)		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	ท่านได้รับผลตอบแทนในรูปของ เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.37	0.83	3.33	0.89	0.42	0.67
2.	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานในกรณีพิเศษในรูปแบบของ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา	3.03	0.96	2.93	0.99	0.99	0.32
3.	ท่านได้รับผลตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนในการปฏิบัติงาน	2.77	1.06	2.79	0.98	0.17	0.86
4.	ท่านได้รับการลดหย่อนในการ รักษาพยาบาล	2.89	1.12	2.76	0.96	1.09	0.27
5.	ท่านได้รับสวัสดิการในเรื่องหอพัก	1.89	1.10	2.39	1.13	4.18	0.00*
6.	ท่านได้รับสวัสดิการรถรับ - ส่งในการ ปฏิบัติงาน	2.37	1.25	2.22	1.11	1.14	0.25
รวมเฉลี่ย		2.72	1.05	2.74	1.01	-0.12	0.40

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในกรณีพิเศษในรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา การได้รับผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนในการปฏิบัติงาน การได้รับการลดหย่อนในการรักษาพยาบาล และได้รับสวัสดิการรถรับ - ส่งในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การได้รับสวัสดิการในเรื่องหอพัก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05