

ชื่อเรื่อง	: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้จัดทำ	: นางสาวณัฐภัทร แทนทอง
หลักสูตร	: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผศ. ดร. พิชากพ พันธุ์แพ
วันที่อนุมัติผลงาน	: 2557
จำนวนหน้า	: 114 หน้า
คำสำคัญ	: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) คณะแพทยศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน

การศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว(พนักงานส่วนงาน)คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีรายได้ 12,001 - 14,000 บาท มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะ มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี

จากการศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยเชิงใจ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ และสถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สังกัด และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05